

2023

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



目錄 CONTENTS

董事長的話	03
編輯方針	04

1 利害關係人與重大主題鑑別 05

1.1 確認利害關係人	06
1.2 利害關係人溝通管道與關注議題	07
1.3 鑑別重大主題	08
1.4 永續發展目標	13

2 關於佳醫 15

2.1 公司簡介	16
2.2 經營理念	20
2.3 管理系統	21
2.4 參與外部組織	21

3 誠信治理 22

3.1 治理實務	23
3.1.1 董事會	25
3.1.2 功能性委員會	28
3.1.3 內部稽核	31
3.1.4 倫理誠信	32

3.2 風險管理	33
3.3 法規遵循	36
3.4 營運績效	37
3.5 產品服務	40
3.5.1 產品品質及安全	40
3.5.2 客戶關係	42
3.6 資安防護	43

4 永續環境 45

4.1 溫室氣體管理	48
4.2 廢棄物管理	52
4.3 供應鏈管理	53
4.3.1 供應商評選機制	54
4.4 氣候變遷風險與機會	54

5 社會關懷 57

5.1 員工概況	58
5.1.1 人權保障	58
5.1.2 員工統計	59
5.2 適才適任	62
5.2.1 薪酬福利	63
5.2.2 人才培育	67
5.2.3 勞資溝通	69
5.3 職業安全衛生	70
5.3.1 職業安全衛生管理系統	70

5.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查	70
5.3.3 職業健康服務推動	72
5.3.4 工作者參與、諮詢及溝通	77
5.3.5 職業安全衛生之工作者訓練	77
5.3.6 工作者健康促進	78
5.3.7 預防和減輕職業安全衛生的衝擊	83
5.3.8 職業災害統計分析	84
5.4 公益參與	85
5.4.1 捐血活動	85
5.4.2 推動公司員工參與志工活動	85
5.4.3 贊助桃園市聖保祿醫院新院落成	86
5.4.4 關懷弱勢	86
5.4.5 長期照護	86
5.4.6 獎助學金贊助	87

附錄 88

附錄一 GRI 內容索引	89
附錄二 SASB 永續會計準則	95
附錄三 上市公司氣候相關資訊	97
附錄四 查證聲明	101



董事長的話

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

據聯合國的研究，全球溫室氣體排放量在近年已達到歷史高點且不斷在創新高，使本公司更加意識到未來環境、經濟與社會的不確定性將成為新常態，這意味著要解除這個危機不能只靠單一個人或單一企業或單一國家，而是全球總動員不分你我共同承擔危機解除的責任。就企業角度而言，這個危機也考驗了企業的營運韌性，本公司在治理經營決策上須即時動態調整，才足以因應國際局勢變化及環境變化帶來之影響，惟有因應時局調整腳步，與時俱進創造經營新思維，才能彰顯企業永續發展之價值。

身為一家永續經營的企業，碳排放問題不僅是對企業的挑戰，更是對全球健康可持續性發展的威脅，本公司將採取積極行動，持續進行減碳工作。佳醫2023年已首次完成ISO 14064-1溫室氣體盤查，具體量測碳排放量，採取自主減量措施、宣導節能減碳，透過教育訓練將減碳觀念深植於員工思維；亦於同年設置隸屬於董事會之永續發展委員會，以強化ESG職能及管理機制，從Environment(E)、Social(S)、Governance(G)深度檢視公司面臨的挑戰，據以擬訂管理對策與國際接軌。

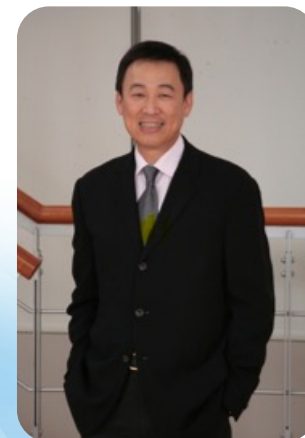
佳醫為生技醫療產業公司，經營血液透析、外科設備和耗材、血袋和傷造口及健康家電等，醫療產品均經過衛生福利部審查核准上市，產品安全無虞品質穩定，同時符合醫藥材GDP運銷法規規定及國際ISO 13485認證。自公司成立以來，不斷的創新產品，在產品品質安全的基礎上，提供了醫療產業全方位的服務，建立公司長期的穩定發展，另外，我們和供應商及客戶均有建立長期的夥伴關係，以確保產品和服務的持續性和完整性。

本公司一直關注社會責任，透過佳醫健康基金會關懷社會弱勢，推廣「生活照顧化，照顧生活化」，營造社會「共容與共融」，舉辦社區講座推廣健康照護觀念，推動居家看護及日照中心，鼓勵公司員工參與志工活動，讓長者受到妥善的照顧。另定期舉辦捐血活動，響應員工熱心參與「捐血一袋，救人一命」活動。

本公司重視公司治理和誠信經營，清楚ESG的透明度是評價一家公司是否為負責任的企業衡量指標。佳醫將持續加強企業內部的完善治理、專注高規格的品質管理和提供高價值的客戶服務，以及採取有效措施減少碳排放確保優質的環境，讓更多人瞭解ESG的重要性。

傅輝東

佳醫健康事業股份有限公司
董事長 傅輝東





編輯方針

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

佳醫健康事業股份有限公司(以下簡稱佳醫)為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2023年永續報告書(下稱本報告書)，我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施與績效，佳醫期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

● 報告邊界與範疇

本報告書揭露涵蓋自2023年1月1日至2023年12月31日間之業務資料，資料範圍為佳醫台灣地區的營運據點，但不包括子公司。

● 撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據國際認可的全球永續性標準理事會(GSSB)發布之GRI永續性報導準則(GRI Standards)2021年版之通用準則撰寫，同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求及使用氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)與SASB準則(Sustainability Accounting Standards Board，永續會計準則委員會，簡稱SASB)，並於本報告書附錄提供GRI準則內容索引、SASB準則索引、上市公司氣候相關資訊索引供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過安侯建業聯合會計師事務所依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS)查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。部分內容若跨越不同年度或地區之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。其中，本報告書有關溫室氣體排放量，亦通過第三方外部查證通過ISO 14064-1溫室氣體盤查之數據。
- 若與上一版報告相較，本報告書中如有更動部分同步於相關內文中註明。
- 本報告書亦委由格瑞國際驗證有限公司查證，通過AA 1000 AS進行Type 1中度保證等級進行保證，保證聲明書附於本報告書附錄。

● 發行頻率

這是佳醫發布的第二本ESG報告書，未來佳醫每年會發布報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於[公開資訊觀測站](#)及[本公司網站下載](#)，不另行列印紙本。

- 本次發布日期：2024年8月。
- 下次發行日期：2025年8月。

● 意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

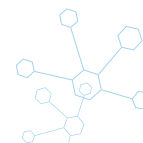
佳醫健康事業股份有限公司 | 公司治理主管

地址: 新北市中和區中正路880 號17 樓

電話：(02)2225-1888

Email：csr@excelsior.com.tw

公司網址：<https://www.excelsiormedical.com.tw/>



1 利害關係人與 重大主題鑑別

- 1.1 確認利害關係人
- 1.2 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.3 鑑別重大主題
- 1.4 永續發展目標



利害關係人與重大主題鑑別流程

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

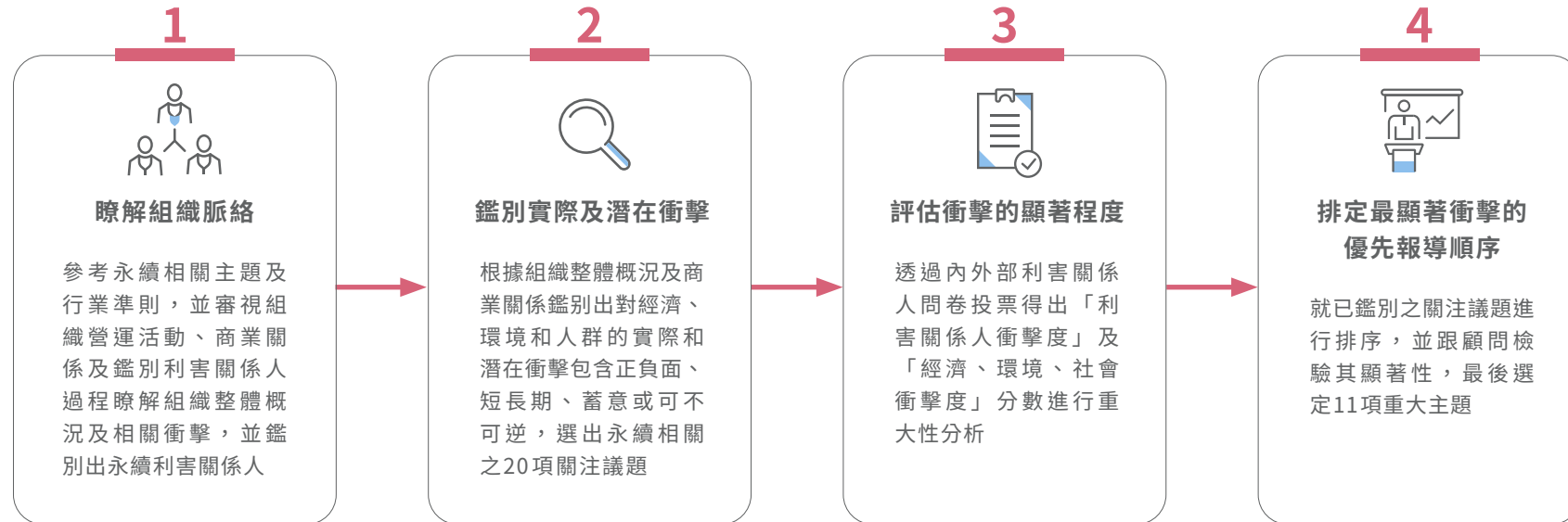
關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄



1.1 確認利害關係人

利害關係人為影響佳醫的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據個別利害關係人與佳醫的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出6種類別對佳醫而言具有重要性的主要利害關係人，包含政府機關、股東/投資人、客戶、供應商/承攬商、員工、銀行。





利害關係人與重大主題鑑別

1.2 利害關係人溝通管道與關注議題

佳醫的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注佳醫之議題亦多有差異，各部門小組主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注佳醫的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時佳醫亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年向董事會報告主要利害關係人溝通情形。

各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由企業永續發展委員會彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，歸納出永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保佳醫揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	報告書回應章節
 股東 / 投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	- 經濟績效 - 公司治理 - 風險管理 - 法規遵循	- 聯絡管道：發言人/代理發言人 - 電話：886-2-22251888 - Email：stock@excelsior.com.tw - 股東常會/每年 - 法人說明會/每年兩次 - 官網投資人專區/每月 - 公開資訊觀測站/不定期	第2章、關於佳醫 第3章、誠信治理 第4章、永續環境 第5章、社會關懷
 客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	- 公司治理 - 法規遵循 - 營運績效 - 創新研發 - 綠色產品 - 產品責任 - 客戶關係 - 資安防護	- 聯絡管道：業務單位 - 電話：886-2-22251888 - Email：csr@excelsior.com.tw - 客戶會議/每季 - 視實際需要/不定期 - 業務拜訪/每月 - 客戶滿意度調查/每年 - 電話、E-MAIL	第3章、誠信治理 第4章、永續環境
 供應商 / 承攬商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，公司的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供優質產品；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	- 永續供應鏈 - 綠色採購 - 節能減碳 - 法規遵循	- 聯絡管道：產品開發單位 - 供應商業務檢討會議/每年 - 電話：886-2-22251888 - Email：csr@excelsior.com.tw	第4章、永續環境 第5章、社會關懷





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

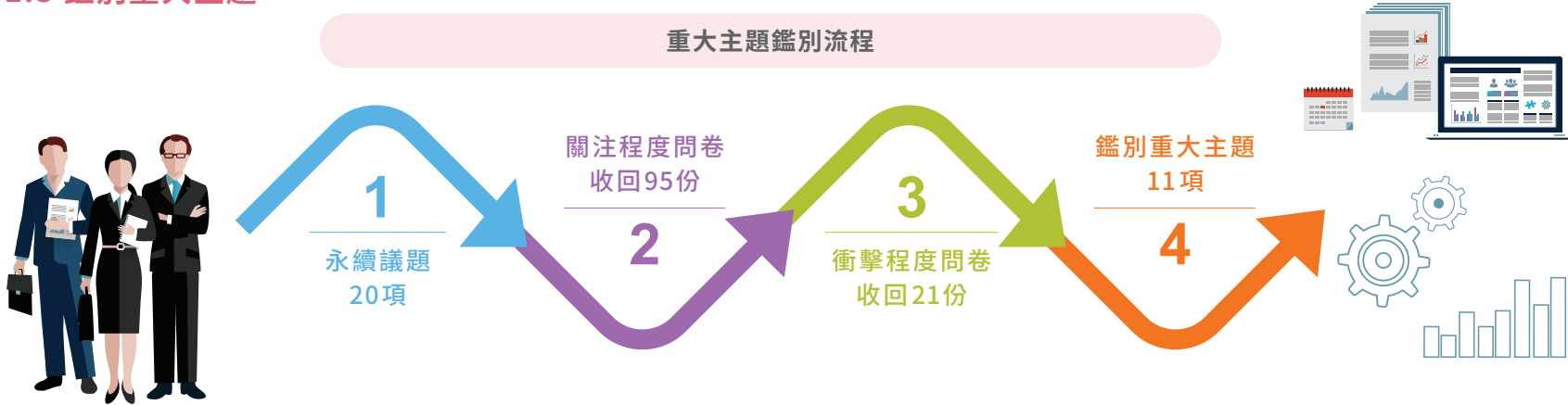
永續環境

社會關懷

附錄

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	報告書回應章節
 員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	- 經營績效 - 薪酬福利 - 勞資關係 - 職業健康與安全	- 聯絡管道：人力資源單位 - 勞資會議 / 每季 - 電話：886-2-22251888 - Email：emp872@excelsior.com.tw	第5章、社會關懷
 銀行	銀行為公司營運中可得營運資金之重要來源之一，且同時與多家銀行合作分散風險為公司營運所必須。	- 法規遵循 - 營運績效 - 風險管理	- 聯絡管道：財務單位 - 拜訪會議、傳真 - 電話：886-2-22251888 - Email：csr@excelsior.com.tw	第2章、關於佳醫 第3章、誠信治理
 政府機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務	- 公司治理 - 法規遵循 - 風險管理	- 聯絡管道：法務/產品開發單位/財務單位 - 公文往來/不定時 - 主管機關宣導會、研討會/不定時	第3章、誠信治理

1.3 鑑別重大主題



目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

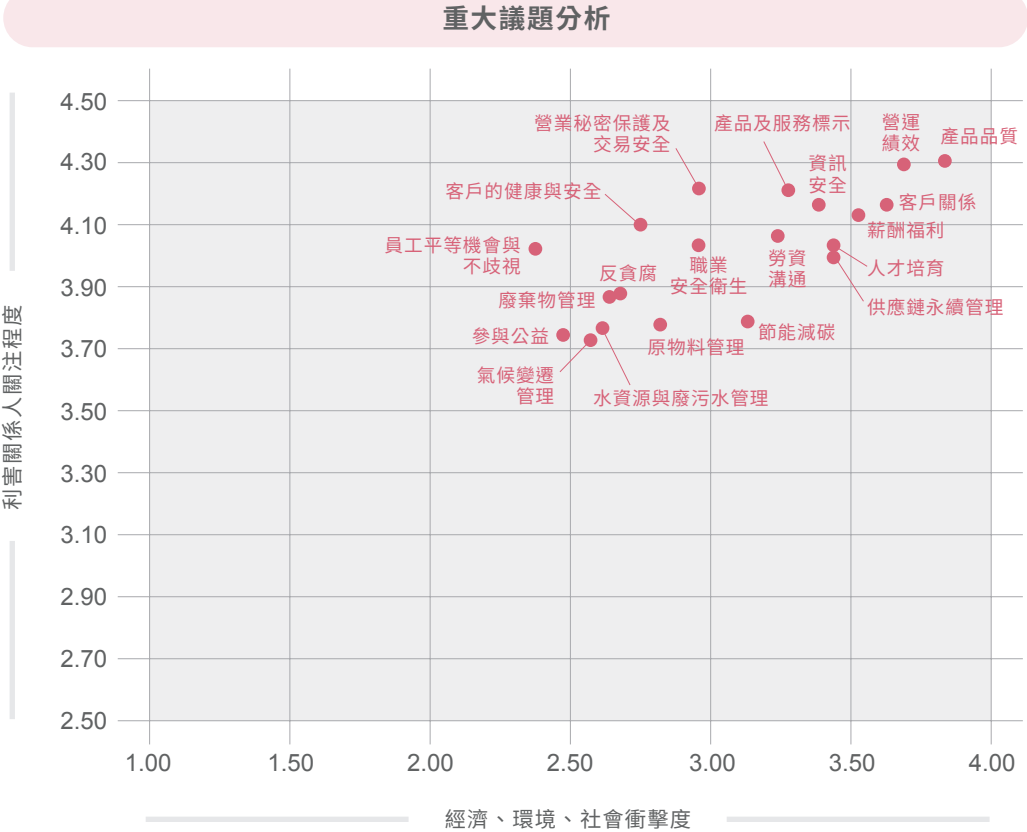
永續環境

社會關懷

附錄

面向	永續議題
 環境面	節能減碳、原物料管理、廢棄物管理、水資源與廢污水管理、氣候變遷管理。
 社會面	薪酬福利、人才培育、產品及服務標示、供應鏈永續管理、勞資溝通、營業秘密保護及交易安全、職業安全衛生、客戶的健康與安全、員工平等機會與不歧視、參與公益
 經濟面	產品品質、營運績效、客戶關係、資訊安全、反貪腐

佳醫企業永續發展委員會擬定20項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收95份有效問卷，涵蓋股東/投資人22份、員工24份、客戶11份、供應商/承攬商13份、銀行23份、政府機關2份，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注程度評分；再發放線上問卷予公司21位主管填寫各永續議題對佳醫產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由企業永續發展委員會討論後將環境、社會與經濟三個面向取分數前10名之永續議題列入本年度的重大主題，確認當年度佳醫應優先揭露環境、社會與經濟面向前10項重大主題分別為產品品質、營運績效、客戶關係、薪酬福利、資訊安全、人才培育、產品及服務標示、供應鏈永續管理、勞資溝通、營業秘密保護及交易安全，另自願將節能減碳作重大主題揭露，共計11項重大主題，並透過永續推行委員會與專家討論其正負面及實際潛在衝擊影響，公司將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

與2022年相比，重大主題變動情形如下，針對每項重大主題負責部門提出執行方案與短中長期目標，定期檢視績效。

排序	2022年重大主題	2023年重大主題	比較
1	營運績效	產品品質	↑ 2
2	客戶關係	營運績效	↓ 1
3	產品品質	客戶關係	↓ 1
4	人才培育	薪酬福利	↑ 3
5	供應鏈永續管理	資訊安全	↑ 3
6	營業秘密保護及交易安全	人才培育	↓ 2
7	薪酬福利	產品及服務標示	新增
8	資訊安全	供應鏈永續管理	↓ 3
9	客戶的健康與安全	勞資溝通	新增
10	碳排放(自訂)	營業秘密保護及交易安全	↓ 4
11	---	節能減碳(自訂)	↓ 1





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

利害關係人溝通管道與關注議題

面向	重大主題	正/負面 實際/潛在	衝擊描述	內部 邊界	外部邊界			對應GRI準則	報告書揭露
				公司	供應商	客戶	當地社區		
 經濟	產品品質	負面實際	2023年因原廠通知預防性下架血袋1起，無發生醫療糾紛事件。	●	●	●		自訂主題	3.5 產品服務
	營運績效	正面實際	2023年獲利，相對2022年成長，有助於投資者持續投資。	●	●	●		GRI 201 經濟績效：2016	3.4 營運績效
	客戶關係	正面實際	2023年滿意度達標，平均98分以上。	●		●		自訂主題	3.5 產品服務
 社會	薪酬福利	正面實際	2023年非擔任主管職務之員工薪酬中位數位於生技產業平均值以上。	●				GRI 401 勞雇關係：2016	5.2 適才適任
 經濟	資訊安全	正面潛在	2023公司無資安事件發生，並評估於2024年導入ISO 27001資安系統，以落實資安防護。	●		●		自訂主題	3.6 資安防護
 社會	人才培育	正面實際	2023年平均受訓時數高於2022年達到12小時以上，人才培育一直是佳醫關注的重心。	●		●		GRI 404 訓練與育：2016	5.2 適才適任
	產品及服務標示	正面實際	2023年無因產品標示及廣告發生違規事件，致力合法合規及安全是公司對客戶的承諾。	●		●		GRI 417： 行銷與標示2016	3.5 產品服務



目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

面向	重大主題	正/負面 實際/潛在	衝擊描述	內部 邊界	外部邊界			對應GRI準則	報告書揭露
				公司	供應商	客戶	當地社區		
 環境	供應鏈 永續管理	正面潛在	現有供應商皆為國際知名原廠皆已有既定之管理模式，目前並無重大違規事件。	●	●			GRI 308： 供應商環境評估 2016 GRI 414： 供應商社會評估 2016	4.2 供應商 永續管理
 社會	勞資溝通	正面實際	2023年無接獲員工申訴事件，並定期召開勞資會議，勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作。	●				GRI 402： 勞/資關係 2016	5.2 適才適任
	營業秘密 保護及交易安全	正面潛在	2023年無客戶因公司保管造成資訊外洩，並評估於2024年導入ISO 27001資安系統，以落實客戶資料保護。	●		●		GRI 418： 客戶隱私 2016	3.6 資安防護
 環境	節能減碳	負面潛在	針對政府要求淨零碳排放部份，佳醫自主導入ISO 14064-1，也積極的要求集團子公司逐步建構相關盤查機制。	●		●		GRI 305： 排放 2016	4.1 溫室氣體 管理



ESG



利害關係人與重大主題鑑別

1.4 永續發展目標

聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

佳醫將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保、減少排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、法規遵循及合規、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來佳醫持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	佳醫健康
	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	▪ 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 ▪ 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
	3.4 透過預防與治療，將非傳染性疾病的死亡數減少，並促進心理健康。 3.d.強化的早期預警、風險減少，以及國人健康風險的管理能力。	▪ 提供優質醫療器材以保障消費者健康。 ▪ 醫療器材皆取得ISO 13485醫療器材品質管理系統認證及通過TFDA許可。 ▪ 佳醫健康基金會關懷社會弱勢及推廣健康照護理念。
	4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。	▪ 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 ▪ 鼓勵同仁參與永續發展、職場性平及勞動人權等課程。
	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	▪ 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ▪ 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

SDGs	細項目標	佳醫健康
 8 體面工作與經濟成長	8.4 改善能源使用與生產效率。 8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	- 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 - 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 - 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 - 女性員工依法適當調整職務內容，適才適任以實質保障女性員工。 - 落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。
 10 減少不平等	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	- 公司的召募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 - 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
 12 責任消費及生產	12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	要求供應商應持續提供符合ESG產品，改良生產製程，降低廢棄物的產出。
 13 氣候行動	13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。	參考氣候相關財務揭露建議(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，檢視評估公司目前所面臨的氣候變遷風險與機會，並擬定相應的因應策略。
 16 和平、正義與健全制度	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的意見回應，是包容的、參與的且具有代表性。	- 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。 - 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。



2 關於佳醫

- 2.1 公司簡介
- 2.2 經營理念
- 2.3 管理系統
- 2.4 參與外部組織



目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

關於佳醫

2.1 公司簡介

佳醫集團創立於1988年，初期以代理銷售血液透析設備耗材，逐步轉型為醫療產品系統整合通路商，並於2001年以「東貿國際股份有限公司」掛牌上櫃。結合多年醫療通路服務經驗與多角化經營策略，東貿國際於2007年正式轉上市，並於2009年更名為「佳醫健康事業股份有限公司」。

憑藉累積多年之核心競爭力，佳醫集團持續擴大生技與醫療產業的投資與經營，同時積極佈局東南亞地區與集團國際化的腳步，以達到立足台灣、進軍國際。

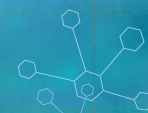
佳醫集團自創立以來，憑藉所累積之核心競爭力，以新觀念、新模式整合各個醫療專業領域；佳醫集團持續在亞洲市場深耕，業務範圍包含了台灣、香港、菲律賓、馬來西亞等地區。透過不斷的合作與創新，期許成為亞洲最有價值之整合性醫療健康產業集團。

截至目前集團旗下共有三家台灣上市櫃公司(佳醫：股票代碼4104、曜亞：股票代碼4138、久裕：股票代碼4173)。

註：有關佳醫健康重要沿革，請參閱112年股東會年報/貳、公司簡介。



112年年報





基本資料

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

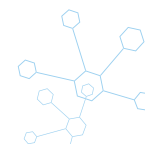
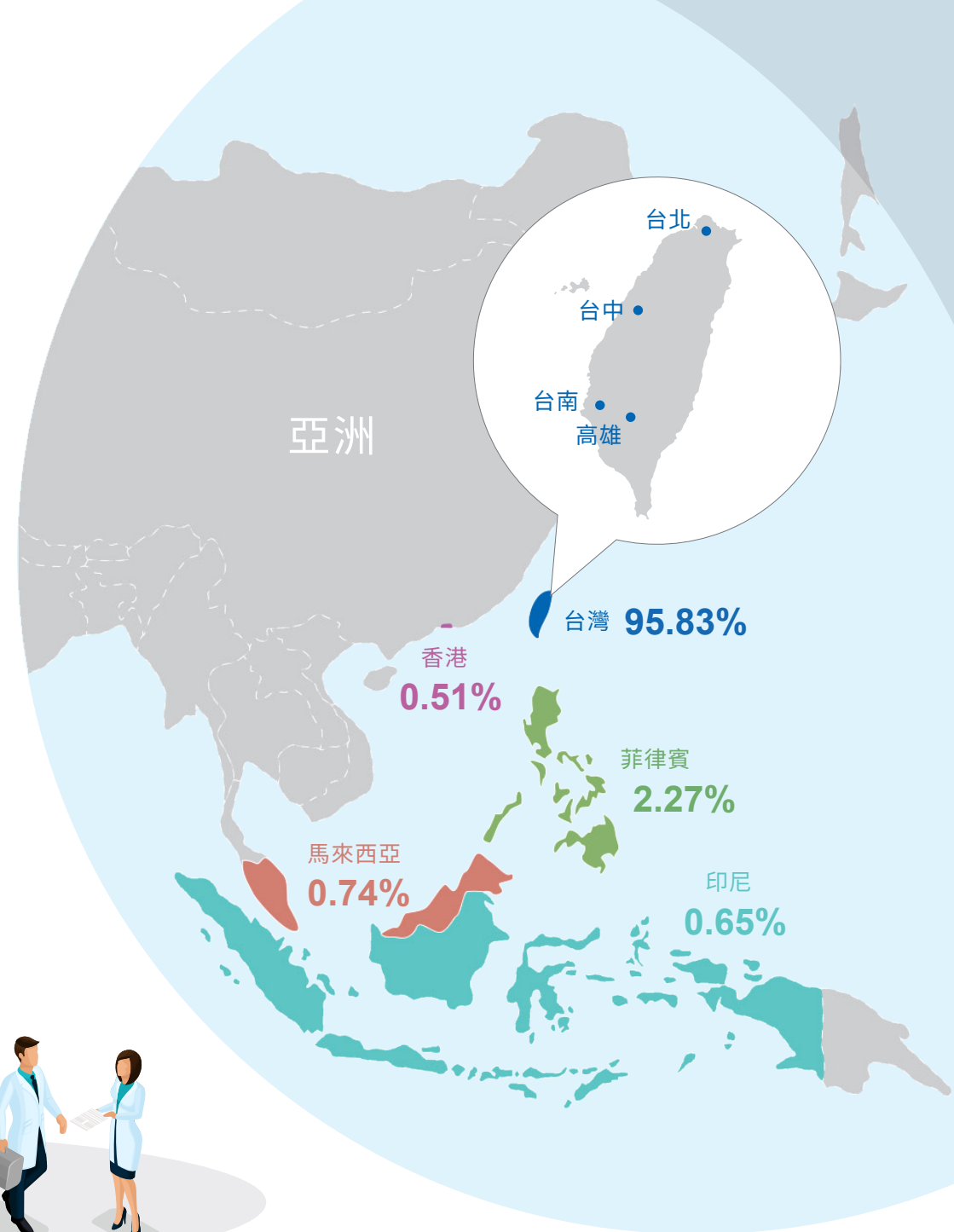
誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

公司名稱	佳醫健康事業股份有限公司
股票代號	4104
所處行業	上市生技醫療業
主要產品 / 服務	血液透析相關醫療耗材及設備、外科設備及耗材、血袋、造口及健康家電系列產品
總部位置	新北市中和區中正路880號17樓
資本額 (單位: 新台幣仟元)	1,556,167 仟元
當年度營收 (單位: 新台幣仟元)	2023年營收金額8,233,404 仟元
股權佔比	本國法人43%、本國個人52%、外國機構與外國個人5%
營運據點	台灣(台北、台中、台南、高雄) 菲律賓、馬來西亞、香港
各區營收比重	台灣(95.83%) 香港(0.51%) 菲律賓(2.27%) 馬來西亞(0.74%) 印尼(0.65%)





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

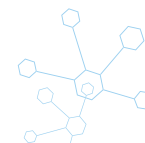
永續環境

社會關懷

附錄

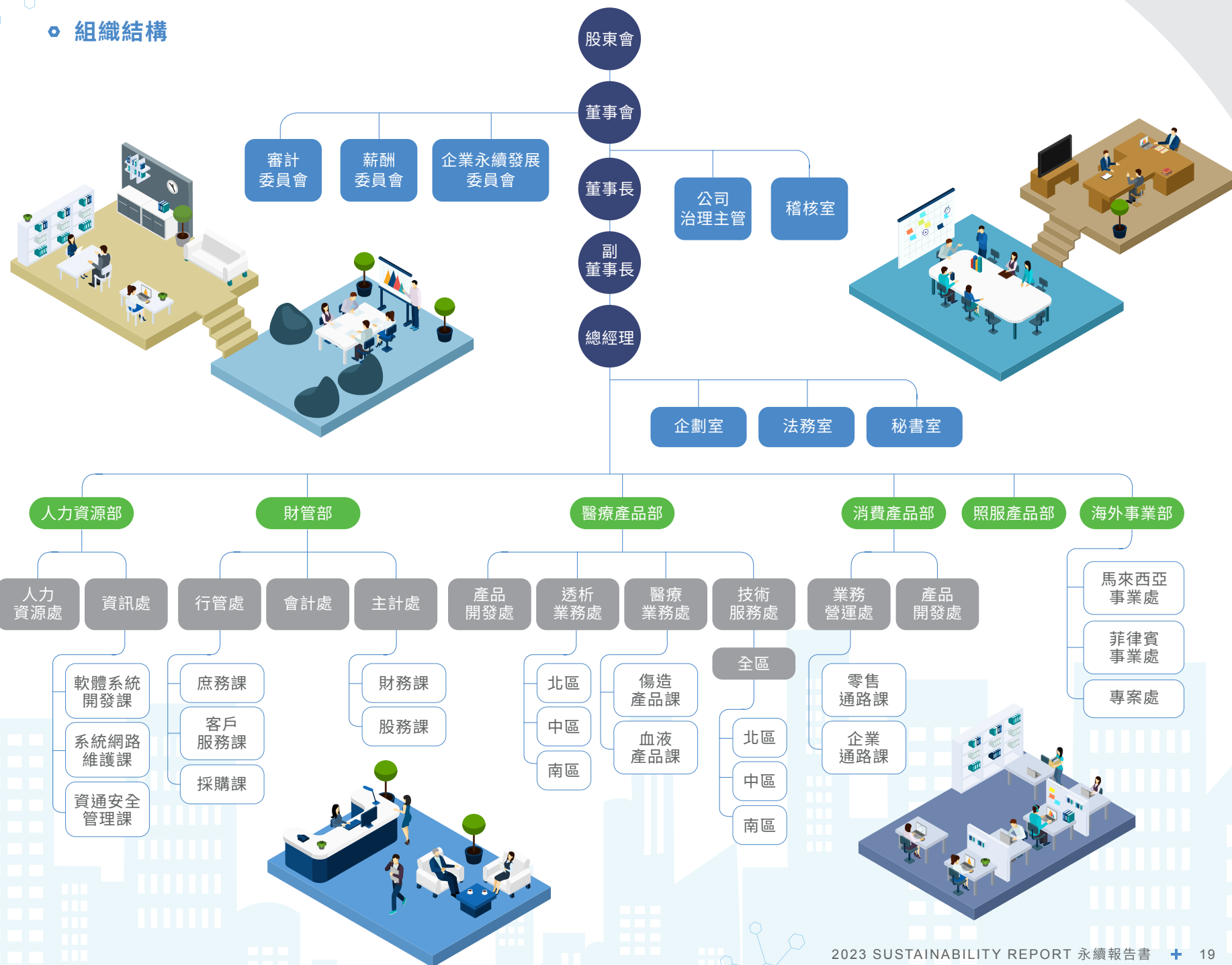
佳醫健康在整體產業鏈的上中下游位置圖

本公司為醫療產品系統整合通路商，營運主要模式以「整合資源」方式，提供客戶除醫療行為外之服務，亦擔任醫療院所之醫務管理顧問角色，以「醫務管理」之模式，建構醫療相關通路系統，其上、中、下游之關聯性如下圖所示：





組織結構



目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄



2.2 經營理念

本公司之經營理念係以建構醫療健康產業集團為目標，實質上為系統整合通路商。因此，透過轉投資等方式，採取多元代理方式取得優良產品的代理權，並搭配多元行銷及對醫療院所之管理、諮詢服務，進行本業的延伸，有效提供客戶完整的多元服務，深耕醫療市場通路，未來將導引全球高品質的醫療服務進入多國市場。

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄



企業願景

整合醫療健康產業各專業領域，建立亞洲醫療健康產業之投資及經營團隊，提供全方位最佳品質之醫療保健服務，謀求社會大眾健康。



貿易代理策略

積極尋求代理或經銷醫療產業所需之醫療產品，引進具競爭力之產品，發展多樣化產品銷售模式。



醫療通路策略

持續整合上下游醫療資源，與醫療產業策略夥伴合作，發展具競爭力之價值鏈服務，擴大醫療通路規模。



醫藥物流策略

主動拓展國內外原廠銷售推廣及經銷物流服務，取得ISO 13485、醫療器材GDP、西藥藥品GDP之認證，結合各大醫療院所之需求，建構具差異化之全方位醫藥物流服務。



海外事業策略

複製台灣經驗以延伸海外生技醫療市場，藉由東南亞透析藥水生產製造領域，積極拓展海外佈局全球。



2.3 管理系統

佳醫通過之管理系統見下表，另優於法規要求已於2023年通過ISO 14064-1組織型溫室氣體盤查標準查證。

系統名稱	證書有效日期
ISO 9001 品質管理系統	2026/02/26
ISO 13485 醫療器材品質管理系統	2026/02/26
醫療器材優良運銷準則(GDP)	2026/02/14
西藥藥品優良製造規範(第三部：運銷)(GDP)	2025/08/24

2.4 參與外部組織

佳醫除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。

外部協會名稱	參與身份
新北市商業會	會員
台北市醫療器材商業同業公會	會員
新北市電器商業同業公會	會員
中華民國西藥代理商同業公會	會員
台北市進出口商業同業公會	會員
新北市醫療器材商業同業公會	候補理事
TWCERT (台灣電腦網路危機處理暨協調中心)	會員
CISO (台灣資安主管聯盟)	會員

3 誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
- 3.6 資安防護





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

誠信治理

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構建誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時，運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

本公司依證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能。董事會亦通過「誠信經營守則」、「道德行為準則」，本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。此外，本公司亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

公司治理相關規範於公司網站及年報說明設置單位之運作及執行情形，且至少一年一次向董事會報告。

以上作業程序可參考
[管理辦法](#)



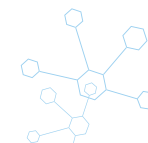
3.1 治理實務

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高決策機關；董事會為最高治理單位，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會、薪資報酬委員會來健全董事會運作，另在2023年永續發展委員會已提升至隸屬董事會，納入3位獨立董事及公司治理主管；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

本公司重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。本公司依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，訂定內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，本公司經2022年8月4日董事會決議通過，任命周臣孝財務長自2022年9月1日起擔任公司治理主管，保障股東權益並強化董事會職能。主要職責為依法辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事、獨立董事就任及持續進修、提供董事、獨立董事執行業務所需之資料、協助董事、獨立董事遵循法令等。

本公司之財務報表均委託安侯建業聯合會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，由權責人員負責對外揭露公司資訊，並且建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是本公司持續努力的目標，2023年公司治理評鑑級距落於21%~35%間，相對2022年進步2個級距顯示公司投入之成果。





2023年公司治理主管業務執行成果

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

1. 協助獨立董事及一般董事執行職務、提供所需資料並安排董事進修：

- (1) 針對公司經營領域以及公司治理相關之最新法令規章修訂發展，於就任時提供董事會成員，並定期更新。
- (2) 檢視相關資訊機密等級並提供董事所需之公司資訊，維持董事和各業務主管溝通、交流順暢。
- (3) 獨立董事依照公司治理實務守則，透過內部稽核主管及簽證會計師單獨會談瞭解公司財務業務，目前皆已達成充分溝通及最新法規之報告。
- (4) 依照公司產業特性，獨立董事及一般董事都有完成年度進修課程。

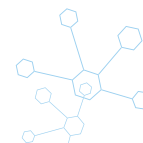


2. 協助董事會及股東會議事程序及決議法遵事宜：

- (1) 向董事會、獨立董事報告公司之公司治理運作狀況，確認公司股東會及董事會召開是否符合相關法律及公司治理守則規範。
- (2) 協助且提醒董事於執行業務或做成董事會正式決議時應遵守之法規。
- (3) 會後負責檢覈董事會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。
- (4) 擬訂董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，議題如需利益迴避予以事前提醒，並於會後二十天內完成董事會議事錄。
- (5) 依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、議事錄並於修訂章程或董事改選辦理變更登記事務。



3. 本公司董監事暨重要職員責任保險續約，保額美金1,000萬元。

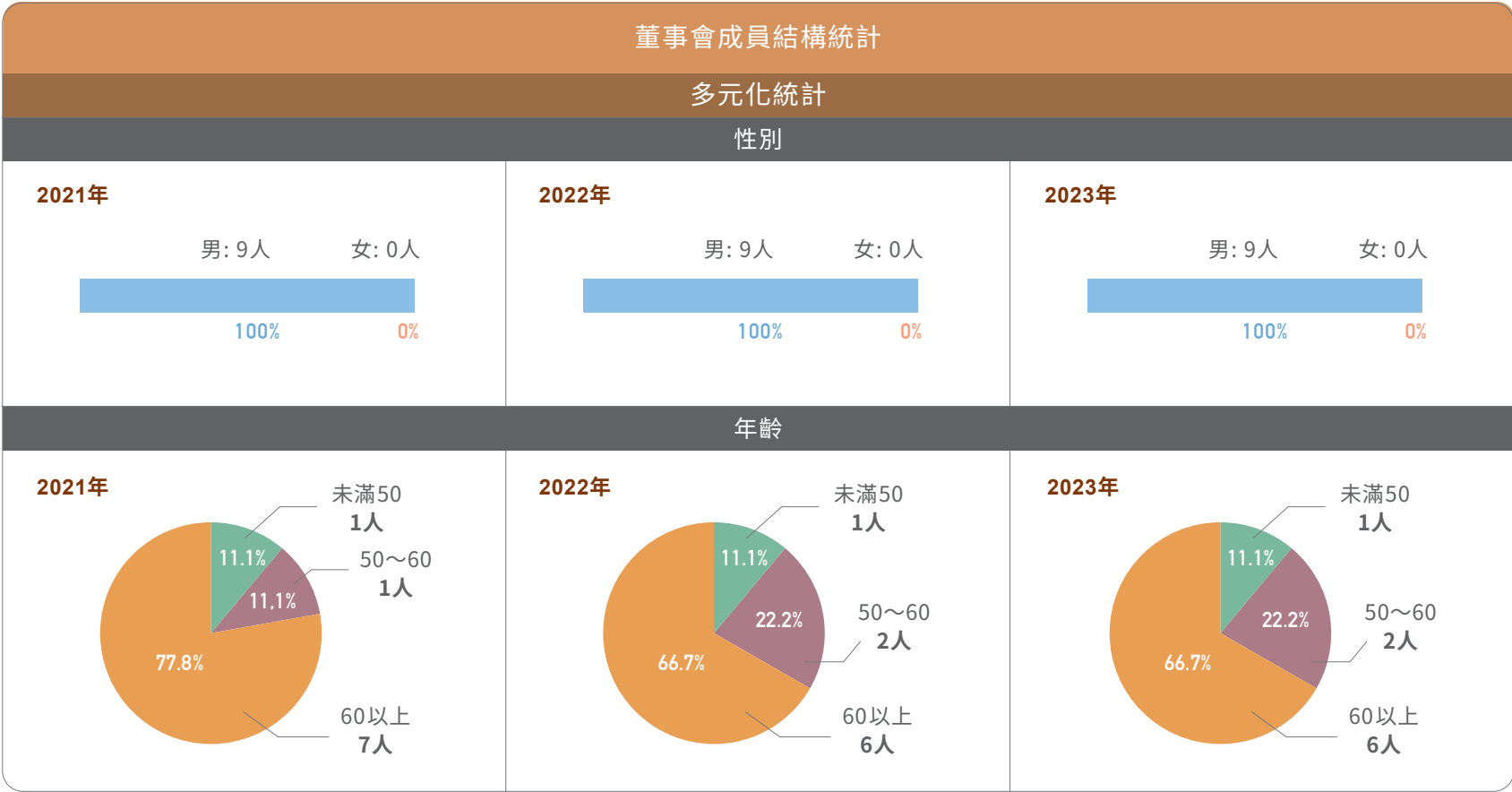




- 目錄
- 董事長的話
- 編輯方針
- 利害關係人與重大主題鑑別
- 關於佳醫
- 誠信治理
- 永續環境
- 社會關懷
- 附錄

3.1.1 董事會

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。本公司依公司章程載明董事採候選人提名制度，股東就董事候選人名單中選任之。透過定期改選方式，用人唯才為原則；同時依據公司治理實務守則規定，現任董事會由九位董事組成，其中包含三位獨立董事，比率達33%。另二席外部董事占比為22%，不具公司經理人身分之董事達董事席次二分之一以上，董事間超過半數之席次，不具有配偶或二親等以內的關係，亦宜考量成員多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能兩大面向之標準，並應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。董事會每季至少召開一次，以審核企業經營績效、討論重要關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等。透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。2023年共召開5次董事會。



目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

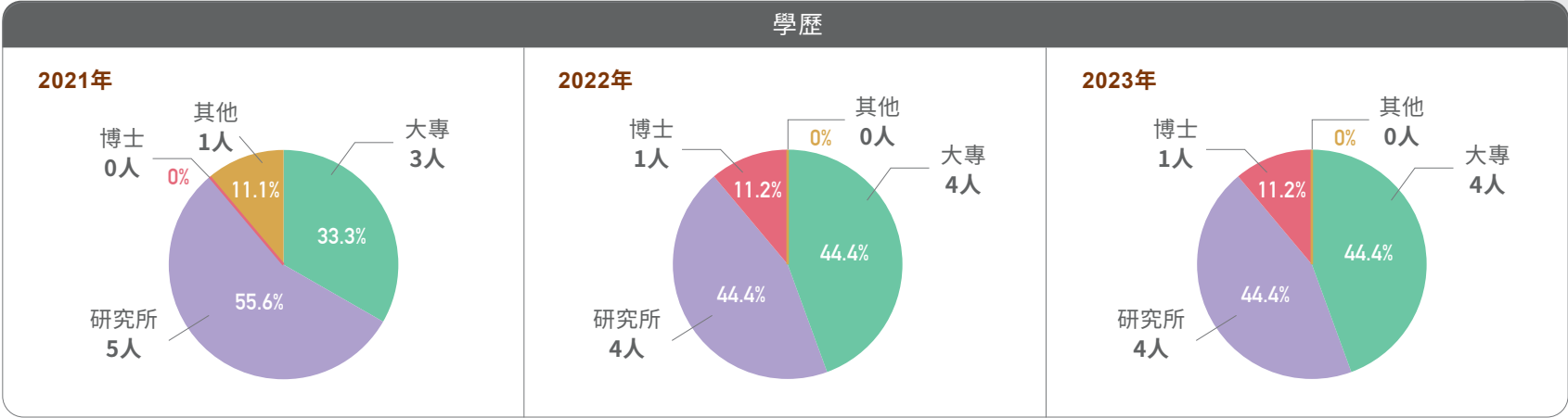
關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄



註：有關佳醫健康董事成員主要經(學)歷、兼任職務情形及多元化政策，請參閱 [董事會多元化政策](#)



董事會介紹及出席情況：

職稱	姓名	應出席次數	實際出(列)席次數	實際出席率(%)	兼任其他公司董事的家數	具備產業、ESG 相關背景 / 經驗
董事長	傅輝東	5	5	100%	15	產業、醫療、企業管理
董事	張憲政	5	5	100%	5	產業、醫療、企業管理
董事	張明正	5	5	100%	10	產業、醫療、企業管理
董事	謝炎盛	5	3	60%	5	產業、企業管理
董事	陳敦領	5	5	100%	0	產業、醫療
董事	傅若軒	5	5	100%	18	產業、醫療、企業管理
獨立董事	張五益	5	5	100%	0	會計、企業管理
獨立董事	郭育嘉	5	5	100%	4	法律、企業管理
獨立董事	詹乾隆	5	5	100%	3	會計、企業管理



目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，本公司董事會通過「董事會議事規範」及訂定「獨立董事職責範疇規則」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事討論會議之事項，有自身利害關係時，於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並於該事項討論及表決時離席。並不得代理其他董事行使其表決權。

同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問卷自評方式發放給董事會成員進行自評，且由議事單位彙整評估結果，並將評估結果陳報董事會，預計2024年會委托外部單位進行董事會評核，以確保客觀獨立性，未來每三年進行一次外部評核。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。



董事會績效評估			
自評(問卷)	2021年	2022年	2023年
董事會	99	99	99
審計委員會	100	100	100
薪酬委員會	99	99	99

本公司為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

本公司考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，2023年全體董事進修合計54小時，課程內容包含上市櫃公司永續發展行動方案宣導會、防範內線交易宣導會、第十四屆公司治理論壇、企業創新最佳實務、企業風險及法遵風險管理議題及實務分享、誠信經營守則及如何避免誤踩董監責任紅線、ESG下的董事會治理。未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。本公司相信在具備公司治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在生技醫療產業經營的範疇努力不懈。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

◦ 審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。本公司董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由3名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，2023年共召開5次審計委員會會議，全體出席率達100%。

內部稽核主管每季於座談會向獨立董事報告稽核業務執行情形，其內容包含稽核業務執行情形、內部作業事項、內控辦法修訂等，內部稽核主管亦於董事會議進行稽核報告，對於稽核業務執行情形及成效皆已充分溝通。2023年獨立董事與稽核主管共召開2次會議；此外，2023年獨立董事亦與會計師召開4次會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。

◦ 審計委員會出席情形

職稱	姓名	應出席次數	實際出席次數	實際出席率(%)
獨立董事	張五益	5	5	100%
獨立董事	郭育嘉	5	5	100%
獨立董事	詹乾隆	5	5	100%



◦ 薪資報酬委員會

佳醫為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪資報酬委員會組織規程」，在董事會設置薪酬委員會，委員會成員應有獨立董事至少一人參與，目前3名委員皆由獨立董事出任，2023年共召開3次會議，全體出席率達100%。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。依「董事會績效評估辦法」作為評核之依循，就該辦法評估項目如：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制，並參酌公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，而給予合理報酬，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡，2023年支付董事含獨立董事之酬金分配可參考112年報P24。另外針對經理人包含薪資及獎金，其中薪資參酌同業水準以及職稱、職級、學(經)歷、專業能力與職責等項目；獎金係依經理人對公司營運參與程度及績效評估做整體考量，評估項目包含：財務性指標(財務與業務績效指標)及非財務性指標(領導力、品德操守、所轄部門法令遵循、ESG相關指標)及衡量其他特殊貢獻，並考量公司未來風險，納入績效評核與薪酬發放考量，經薪酬委員會審議並送交董事會決議，公司的ESG績效未來逐步與董事會、經理人之薪酬連結。

◦ 薪資報酬委員會出席情形

職稱	姓名	應出席次數	實際出席次數	實際出席率(%)
獨立董事	張五益	3	3	100%
獨立董事	郭育嘉	3	3	100%
獨立董事	詹乾隆	3	3	100%

◦ 企業永續發展委員會

佳醫為提升ESG企業永續發展的管理原則設置「企業永續發展委員會」，由副董事長擔任主任委員，總經理、公司治理主管、企劃總監、財務長、人事主管擔任副主任委員，2023年為強化ESG企業永續之發展職能，設置隸屬於董事會之「永續發展委員會」，由佳醫三席獨立董事及公司治理主管擔任委員，並由公司治理主管擔任主任委員，下轄公司治理組、合作夥伴組、員工權益組、環境永續組、社會參與組。本委員會召集各部門主管透過定期會議，就環境(E)、社會(S)、治理(G)相關議題制定因應措施及策略。除了各單位及相關工作小組不定期開會，全體委員於每季度舉行ESG會議確認目標成效及進度檢討，由內部稽核主管進行查證，定期向董事長及董事會報告實施成效及改進方向。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

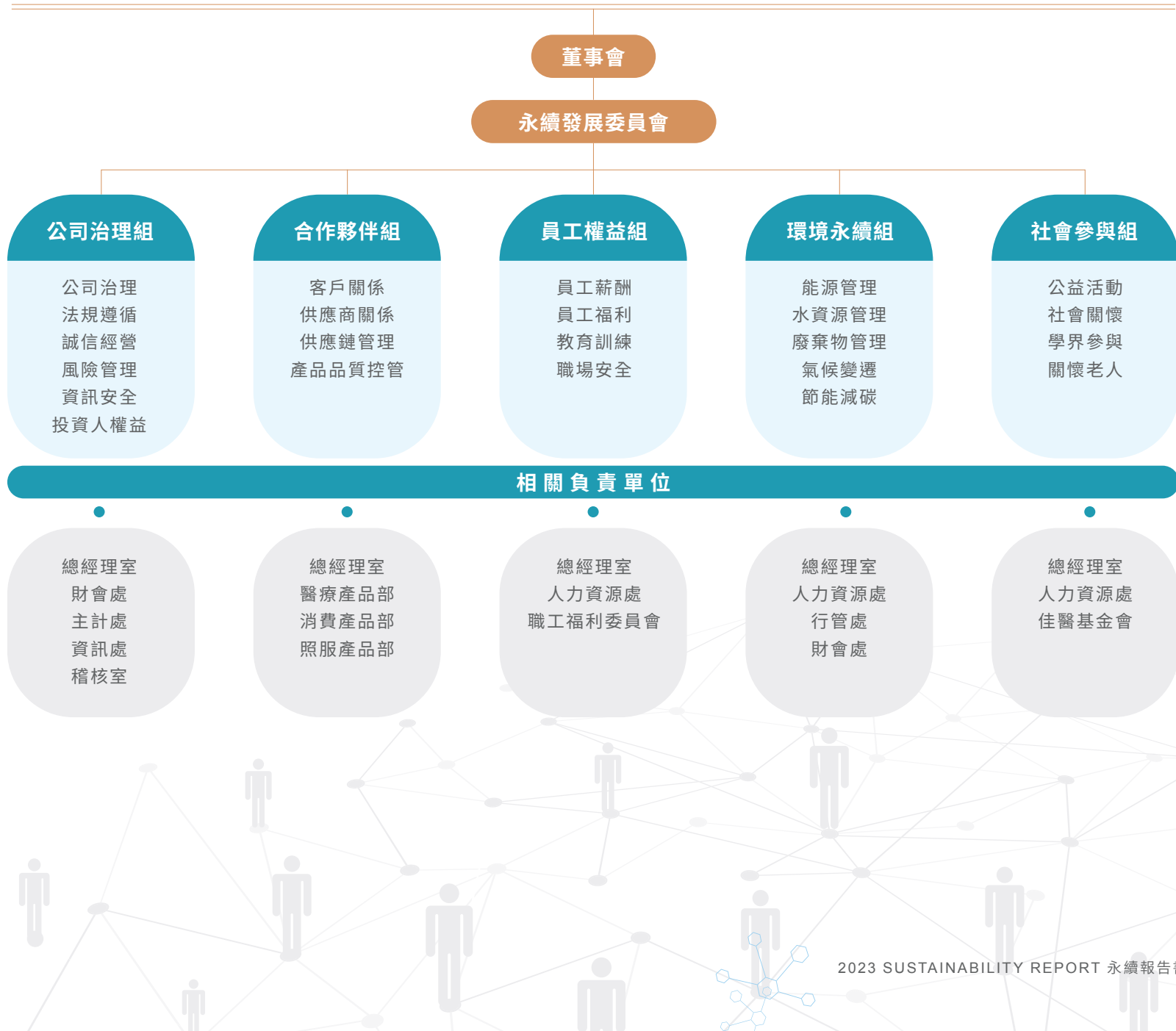
誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

企業永續發展委員會組織圖





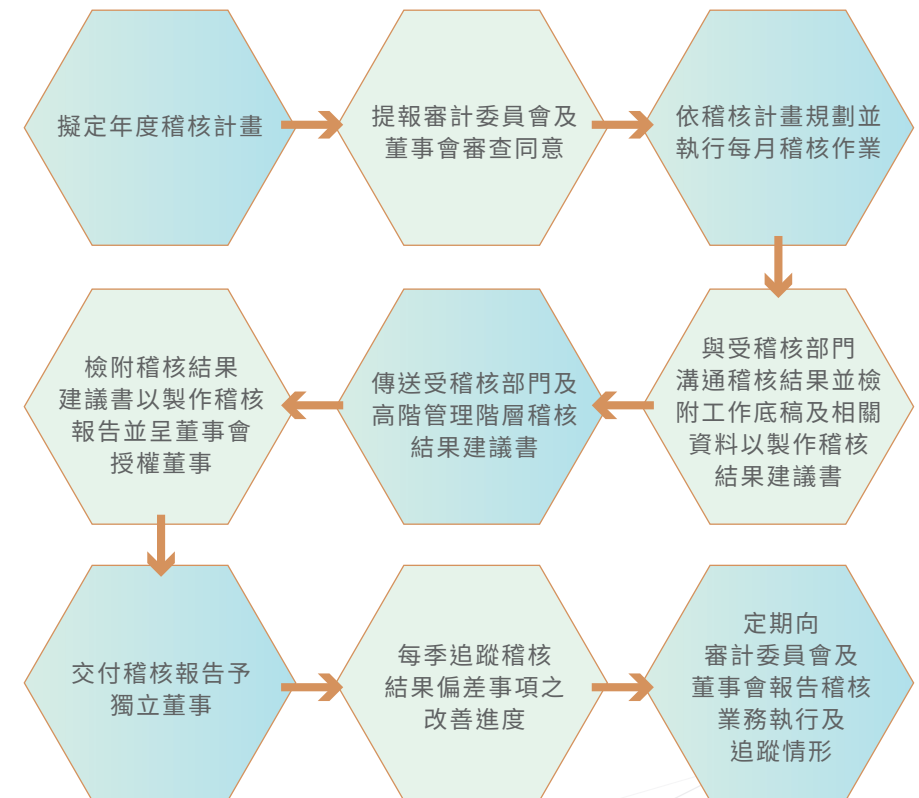
3.1.3 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。本公司依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行稽核工作，本公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置稽核人員共計1人，稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免應由董事長核定。內部稽核主管及人員之薪資報酬應由董事長核定；其考評應由董事會授權之董事代為核定之。

稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並每次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。本公司內部各單位每年至少辦理自行評估一次，再由內部稽核單位覆核各單位之自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

本公司稽核人員之資格皆符合主管機關所訂之各項適任條款，為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並依規定參加主管機關指定之專業訓練機構接受各項稽核相關業務之專業訓練，提升及維持其稽核品質及執行成效，已在職之稽核人員，亦每年完成主管機關指定與稽核相關業務訓練時數之在職訓練。2023年稽核人員受訓1人次合計12小時。

本公司透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。2023年稽核室共執行128項稽核作業，稽核結果無重大缺失符合率93%，所有輕微瑕疵皆在期限內完成改善結案。



目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄



目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

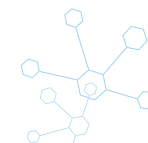
3.1.4 倫理誠信

誠信是企業經營之根本，為建立一個合乎道德標準的工作環境與氛圍，本公司要求所有同仁皆需清楚了解並遵守從業道德規範。本公司以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由人力資源處向其宣導公司的誠信內規，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

對內而言，佳醫「企業永續發展委員會」下轄公司治理組，負責推動公司誠信經營，由公司治理主管擔任該組負責人，負責協助董事會及管理階層制定及監督執行誠信經營政策與防範方案，確保誠信經營守則之落實，制訂「誠信經營政策暨守則」，並由董事會決議通過；於公司官網揭露誠信法規供利害關係人查詢，設置對應的聯絡窗口讓利害關係人反映意見，同仁若對公司的誠信內規有疑問時除可自行上官網查詢外，亦可透過電子郵件、電話等多元管道向相關窗口諮詢。

同時，本公司依「公司檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區、總經理信箱及稽核信箱提出檢舉，由稽核室指派專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，稽核室專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。對於違反道德之不正當行為，所有同仁都有責任透過檢舉管道向公司反映。發現不法行為時，該如何進行舉報之內容；公司也保障同仁在舉發或參與調查事件的過程中，受到保護以免遭受不公平的報復或對待。

於商業互動方面，本公司同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策；最後本公司制定「供應商永續發展管理程序」，其與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將遵守本公司之誠信經營政策納入雙方契約條款當中，於契約中儘可能訂立包含但不限於任何一方知悉有人員違反他方禁止收受佣金、回扣或其他不正當利益。任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

為讓倫理誠信觀念更為深植同仁執行業務過程，本公司2023年度向同仁以線上教育平台宣導誠信經營守則，並於課程結束後進行測驗，統計員工教育訓練人次為161人次；並進行防範內線交易課程宣導，課程內容包括：內線交易法規解析、內線交易構成要件與認定、保密作業、內線交易查核與違反之罰則、及實務案例說明。統計員工教育訓練人次為162人次。

公司透過內控、內稽制度進行監督、查核貪腐事件，透過風險評估鑑別出的重大貪腐風險包括違反營業秘密、侵占公款、盜賣公司財產、收取回扣或不當利益。本公司截至2023年底未查獲或接獲任何違反從業道德相關之檢舉事件。

3.2 風險管理

佳醫為強化公司治理並健全風險管理作業，訂定「風險管理政策」，風險管理架構是以各權責部門為核心，展開相關風險管理作業，以風險發生機率評估，再針對特定高風險項目進行風險回應，確保公司達到永續經營之目的。

◦ 佳醫風險管理架構

1.

本公司風險管理最高責任單位為董事會，核定風險管理政策與相關規範，監督風險管理整體落實情形，確保風險有效管控。

2.

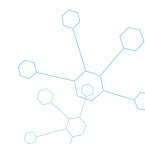
永續發展委員會為協助董事會執行其風險管理職責，並每年一次向董事會提出風險管理運作情形。

3.

永續發展委員會公司治理組：由隸屬公司治理組之單位擔任風險管理成員，確保各營運單位確實落實風險管理制度，並指派各營運單位人員擔任風險管理執行人員負責執行風險管理程序。

4.

稽核室：依據本政策與程序及各項風險管理制度，適時納入年度稽核計畫，就風險管理執行情形，進行查核及提供改善建議，並定期將稽核結果提報董事會。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

單位	職責
董事會	風險管理政策之最高決策單位，負責公司整體風險之最終責任。董事會應依整體營運策略及經營環境，核定整體之風險管理政策，持續監督風險管理機制之有效運作，充分掌握風險狀況，並確保擁有適足之資本以因應所涉風險。
永續發展委員會公司治理組	執行ESG永續發展風險管理之權責單位，負責執行風險管理決策、協調跨部門之風險管理互動與溝通、重要風險之預警、評估潛在損失、處理對策之追蹤或風險解除之通報及彙整重大風險事件處理結果，每年定期向董事會報告。
各業務單位	因應內外部環境、法令調整進行風險管理制度之規劃與修正，明確辨識其所面臨之各項風險，並依規定執行必要之自評作業及風險管理作業，以利本公司將所涉風險控制於可承擔之範圍內。

風險管理

風險類別	風險說明	運作情形
 營運風險	產品服務品質風險	透過客戶服務專線及客訴處理回報，掌握產品服務品質，針對產品投保產品責任險，並持續追蹤國內外臨床研究發表及舉辦產品試用結果研討，以精進產品服務水準。 另針對產品(如藥品、醫材等)皆符合相關法規及取得相關許可證字號。
	產品供應風險	因應地緣政治因素可能導致供貨來源短缺提高存貨水位，計算最適存貨水準並考量可能風險據以備貨。
 財務風險	匯率風險	適時利用遠期外匯合約以降低匯率波動造成之風險。
	利率風險	定期透過評估銀行之利率水準及往來額度以取得市場優惠利率。
	壞帳風險	針對客戶交易額度進行信用額度管控，並持續催收應收帳款，避免產生鉅額壞帳損失。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

風險類別	風險說明	運作情形
 資訊安全風險	資訊機密性、完整性風險	設置資訊安全主管，制定資通安全政策；2023年加入TWCERT(台灣電腦網路危機處理暨協調中心)及CISO(台灣資安主管聯盟)以取得多面相資安參與交流；進行資安健檢(包含系統弱點掃描、滲透測試、社交工程演練)
 法遵風險	未遵循法律規範而可能衍生之風險	由法務單位覆核合約及法規相關文件，隨時更新法律新知並適時向公司同仁進行宣導，以確保營運適法。2023年度已舉辦防範內線交易宣導及性騷擾防治專題宣導。
 環境風險	氣候變遷環境風險	找尋氣候變遷潛在危機的可能及因應措施。辦公環境使用節能省水設備、控制冷卻水塔電力輸入達到智慧節電，減少用電時間，持續推動節能減碳、提升能源使用效率。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

3.3 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，本公司設置審計委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來本公司亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

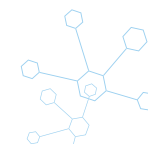
其次，在人員管理方面，本公司制訂相關誠信內規，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列之法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司之政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循指引，要求公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營守則作業程序」及員工工作規則，內容包含保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、檢舉制度等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立良好的公司聲譽。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，本公司根據法令定期針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過公司內部網頁或電子郵件公告提供法規遵循指引，使同仁能獲取法規資訊。

最後，在環安衛面向，本公司制訂「供應商永續發展管理程序」，確保公司合作夥伴在產品生命週期的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。協助供應商推動環境、社會及治理永續發展，要求供應商於環境永續、勞工權益與人權、職業安全與健康、誠信經營面向符合ESG要求。本公司與供應商簽訂書面合約前，皆要求供應商填具「供應商承諾書」方可進行實質交易。對於前一年度交易金額達一千萬元者，由本公司產品開發單位建立「供應商永續發展自評表」進行複評，國內並得對供應商進行訪視，紀錄訪視複評結果，確認該公司執行企業社會責任情形。

2023年下半年制定後已有三家供應商回覆「供應商永續發展自評表」，未來會持續推動之。

本公司整體法遵實務而言，2023年度並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、職業安全、勞動人權、洩漏客戶隱私、產品責任、產品標示等重大違法紀錄。





3.4 營運績效

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

重大主題		營運績效
對公司的重要性		因應市場環境變動，除提高血液透析及外科產品之市佔率，並計劃持續引進其相關醫療設備及耗材，深耕醫療市場通路，結合關係企業之資源，運用策略聯盟之多角化延伸，以強化競爭力建構整合性醫療健康產業集團為目標，持續憑藉著「用心、自主、創新、前瞻」之精神提供全方位的健康服務。
政策/承諾		整合醫療產業各專業領域，建立亞洲醫療健康產業之投資及經營團隊，提供全方位最佳品質之醫療保健服務，謀求社會大眾健康。
目標	短期	血液透析方面加入NephroCare Limited及Cardinal Medical Services Ltd.洗腎中心的通路規模後，提高相關設備耗材之市占率，另積極尋求代理其他醫療專科所需之醫療產品，以期發展多樣化之產品銷售業務。
	中長期	對外整合上下游醫療資源，引進醫療具競爭力之新產品，增加異業策略夥伴，持續擴大醫療通路。對內則精簡組織降低各項管銷成本，提高經營績效。 配合政府啟動新南向計畫，向上垂直整合血液透析事業，併購馬來西亞透析藥水工廠，後續完成查廠後，將擴大既有客戶，發展東南亞地區。
當年度投入資源及具體成果		1. 強化競爭力、增加客戶群、整合上下游，奠定長期獲利基礎。 2. 擴充經濟規模，降低成本，提高競爭力，並持續開發具競爭力之新產品以拉開差距，維持品質優勢。
負責部門/申訴機制		醫療產品部
評估機制/成果		營收/淨利作為評估依據，2023年營收成長。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

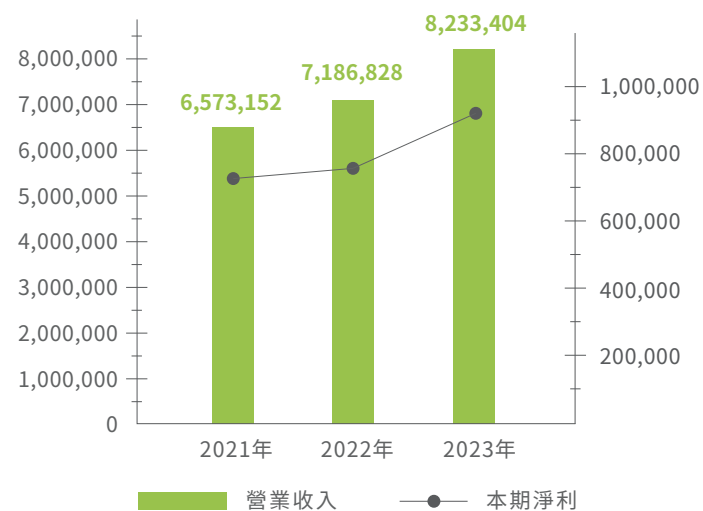
附錄

單位：新台幣仟元

項目	2021年	2022年	2023年
營業收入	6,573,152	7,186,828	8,233,404
營運成本	5,200,533	5,673,716	6,557,836
營業毛利	1,372,619	1,513,112	1,675,568
營業淨利	595,026	606,612	702,880
本期淨利	722,289	785,301	922,850
每股盈餘(單位：元)	3.90	4.29	4.80
員工薪資與福利	640,660	749,380	869,002
支付出資人的款項	494,021	564,595	669,152
支付政府的款項	151,447	178,399	221,230
社區投資	0	0	500
留存的经济價值	727,151	770,118	784,686

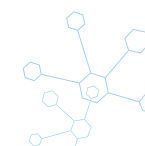
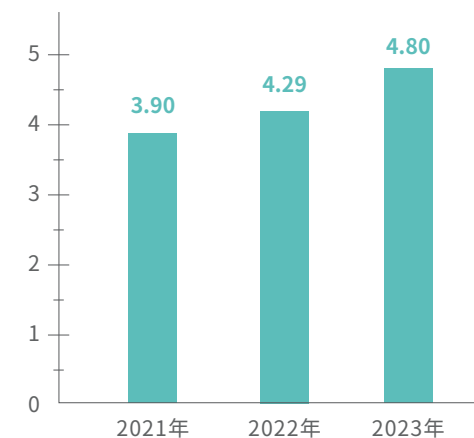
營業收入 & 本期淨利

單位：新台幣仟元



每股盈餘

單位：元





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

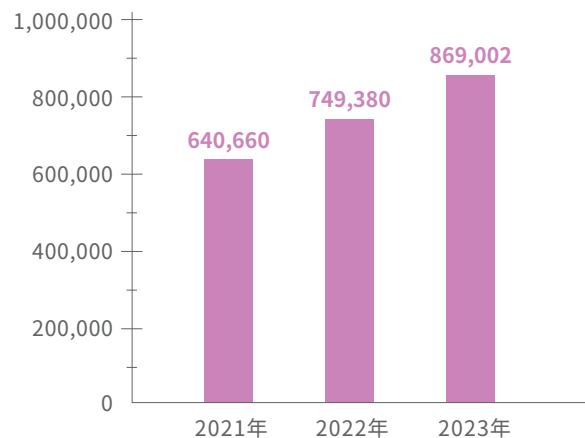
永續環境

社會關懷

附錄

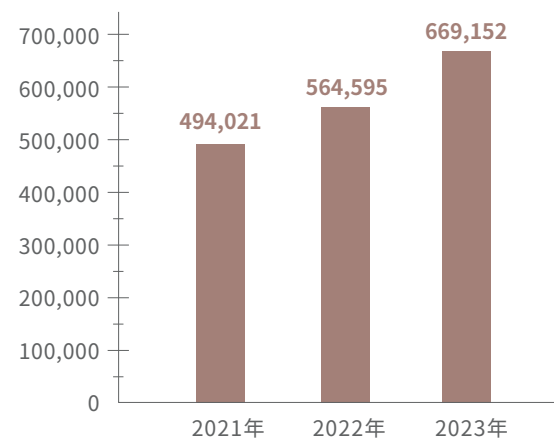
員工薪資與福利

單位：新台幣仟元



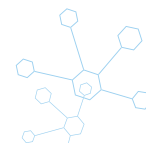
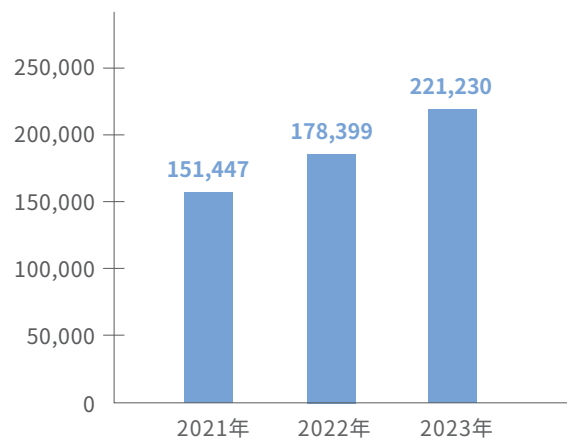
支付出資人的款項

單位：新台幣仟元



支付政府的款項

單位：新台幣仟元





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

3.5 產品服務

醫療器材與藥品是用來醫治疾病以及維護身體健康的人生必需品，佳醫身為醫藥產品與服務的提供者，其使命除了將製造商的優良產品推廣給使用者之外，也時刻在監督從原料製程到成品品質以及物流配送過程與客戶使用後的反饋藉以促進民眾用藥安全及身體健康。因此，佳醫領先同業率先在主管機關法規頒定之初即申請西藥優良運銷規範(GDP)以及醫療器材優良運銷規範(GDP)自願性審查並核准通過；此外，佳醫也以非製造業者申請ISO 13485醫療器材品質管理系統認證，不僅遵循法規進行產品運銷也採用管理系統來確保產品品質取得客戶信賴。

3.5.1 產品品質及安全

重大主題		產品品質 / 產品及服務標示
對公司的重要性		醫材及藥物首重安全與效能，唯有提供優良品質的產品才能獲得客戶信賴支持公司永續發展。
政策 / 承諾		政策：與國內外原廠採用符合優良製造規範的原物料及製程的製造商合作，代理或委託製造高品質產品 承諾：不販賣未經核准之醫材及藥品
目標	短期	維持主管機關 / 及國際ISO 13485醫療器材品質系統認證
	中長期	有效降低產品不良率，提升客戶對公司產品信賴
當年度投入資源及具體成果		1. 維持ISO 13485醫療器材品質管理系統的運作，並在2023年12月通過年度評核。 2. 落實供應商稽核，分別至藥品製造廠濟生公司、安星公司；醫材製造廠善德公司；物流服務供應商集康公司等實地稽核確保上述公司符合品質要求。
負責部門 / 申訴機制		負責部門：產品開發處 申訴機制：客服專線及客訴/瑕疵申請
評估機制 / 成果		100%皆取得醫療器材許可證 0事件因公司產品發生醫療安全事件導致回收。 1件血袋因廠商生產品質疑慮原廠通知預防性回收。





佳醫經銷代理之醫療器材皆會請廠商提供相關產品安全佐證資料，並取得TFDA醫療器材許可證。公司目前之商品(服務)項目

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

血液透析系列產品	醫療器材類有人工腎臟、血液迴路管及穿刺針等。藥品類有洗腎藥水、藥粉、生理食鹽水、紅血球生成素及抗凝血劑等。洗腎用設備有洗腎機、洗腎機專用消毒劑及中央供液系統等。	血液透析俗稱「洗腎」。腎臟主要負責維持體內水分恆定、酸鹼平衡、血壓穩定、製造紅血球生成素和維生素D3，以及排泄、代謝廢物和藥物等功能。當腎臟功能衰退到一定程度時，會漸漸出現水腫、代謝性酸中毒、不易控制的高血壓、貧血、腎性骨病變、甚至因為毒素在體內堆積，造成皮膚癢、容易瘀青、流血不止等現象。 所以，腎臟功能一旦出現上述尿毒症徵候時，只有藉「洗腎」將尿毒素、水分排出體外，以減輕尿毒症狀，並穩定生命徵象。
外科耗材用品及設備	縫合線、自動縫合器、內視鏡手術器械、電燒機、腫瘤治療儀、組織凝結儀及超音波刀等醫療耗材	需要進入人體/生物組織進行治療的耗材或能量器械。現代的外科手術從開放式走向內視鏡的微創型式，但仍視臨床上病人需求讓醫師做專業判斷。適合開刀者，可透過開放式/內視鏡手術，利用電燒儀器進行切割以移除有害組織；不適合開刀者，可以消融的方式用器械進入組織中以高溫讓其壞死。
其他	空氣清淨機系列等健康家電、血袋相關產品及人工傷造口產品	健康家電：本公司推出自有品牌「超淨」系列產品，致力推廣空氣清淨機搭配循環扇使用，並推出具時尚造型的家電產品，以融入居家佈置的美學概念，讓健康概念與生活品質可同時擁有。 血袋：代理日本JMS品牌，供應國內各捐血中心及生技公司儲存臍帶血之用。 人工傷造口：代理Hollister人工肛門等傷口與造口等護理產品，用以供應國內各大醫院提供手術病患使用。

本公司於2023年8月接獲血袋製造廠以電子郵件通知，告知部分批號產品之血袋(RBC Bag)輸血接頭(Blood Port)在製造過程中因機械問題導致輸血接頭包裝套處熔接不全而產生瑕疵恐有細菌染污風險，故通報衛生主管機關並啟動產品預防性回收計11,960個，佔血袋全年銷售比例約2%，無發生醫療糾紛事件。





3.5.2 客戶關係

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

重大主題		客戶關係	
對公司的重要性		與客戶建立良好合作關係、重視每項客訴及積極改善溝通，並以良好品質服務爭取更多訂單。	
政策 / 承諾		品質第一 顧客滿意	
目標	短期	1. 重視客戶需求。 迅速排解客訴抱怨降低客戶不信任感。	2. 為客戶提供價值。 提供良好的客戶服務。
	中長期	1. 與客戶建立雙贏的服務夥伴關係。	2. 達成客戶滿意度調查分數平均標準值為90分。
當年度投入資源及具體成果		1. 重視客戶需求。 迅速排解客訴抱怨降低客戶不信任感。	2. 為客戶提供價值。 提供良好的客戶服務。
		3. 與客戶建立雙贏的服務夥伴關係。	4. 客戶滿意度調查問卷120份，回收有效問卷113份，達成客戶滿意度調查分數平均標準值為98分。
負責部門 / 申訴機制		客戶服務課 / 申訴管道	
評估機制 / 成果		2023年度客戶平均滿意度調查分數達標。	

原廠供應商持續定期為公司業務同仁及維修工程師提供教育訓練，增進產品專業度以適時提供客戶諮詢加深客戶服務品質，建立良好的銷售團隊教育訓練，迅速提高客戶對產品的熟悉度充份讓客戶了解提供之產品(服務)的特色，可迅速排解客戶對產品不熟悉，並減少客訴抱怨及客戶不信任感，改善物流配送時間及到貨品質，提供良好的產品物流到貨時間，避免暫時性的缺貨，減少客戶的不方便，提供產品使用、維護保養完善的售後服務。



3.6 資安防護

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

重大主題		資訊安全 / 營業秘密保護及交易安全
對公司的重要性		企業資訊系統穩定運作
政策 / 承諾		建構資安防護觀念，人人提防時時上口
目標	短期	▪ 預計於2024年積極取得ISO 27001資訊安全國際認證，持續強化現有資通安全環境，使其防護更佳完善，並持續強化同仁資通安全的重要性。 ▪ 持續進行核心業務各部門定期檢討會議，規範資訊核心業務等級以避免越級取得機會發生，相關核心業務存取與修改，以確保其取得的合法性。 ▪ 相關資訊設備取得及應用規範皆需符合資通安全政策精神，資訊設備軟硬體皆需經由合法管道取得，以符合內外稽核的要求。 ▪ 定期資通安全檢測含弱點掃描、滲透測試、社交工程演練、資安健診。
	中長期	▪ 公司無因資安事件發生而造成公司商譽損失及客戶個資外洩。 ▪ 持續維持核心業務資訊系統安全穩定運作。 ▪ 持續推動資訊系統安全認證的連線，以強化系統運作安全。 ▪ 汰除較弱防護設備建構完整資安防護體系。
當年度投入資源及具體成果		▪ 2023年導入ISO/IEC 27001資訊安全管理系統管理要項輔導。 ▪ 2023年進行資安查核，協助同仁確認資訊設備系統的保全及登入認證機制是否妥當，並持續進行資安觀念的建立。 ▪ 不定期發布資安宣導訊息。
負責部門 / 申訴機制		▪ 負責部門：資通安全管理課 ▪ 申訴機制：1. 資通安全管理課人員分機 #3213 2. 資通安全管理課主管電子郵件：emp651@excelsior.com.tw
評估機制 / 成果		▪ 完成資通安全政策相關細則事項制定。 ▪ 2023年已執行弱點掃描、滲透測試、社交工程演練等資安健診、備援演練皆已完成演練持續委由經第三方認證專業的資安公司協助輔導進行測試演練。 ▪ 2023年度資安人員已有完成三個小時以上的資安相關研討及教育訓練。 ▪ 持續定期執行資安查核、備援回復演練。 ▪ 每年不定期公告宣導資安訊息，提升同仁日常資安危機意識。 ▪ 持續定期檢討核心業務系統是否有資安風險的遺漏。 ▪ 2023無任何資安事件及相關個資遺漏情形。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

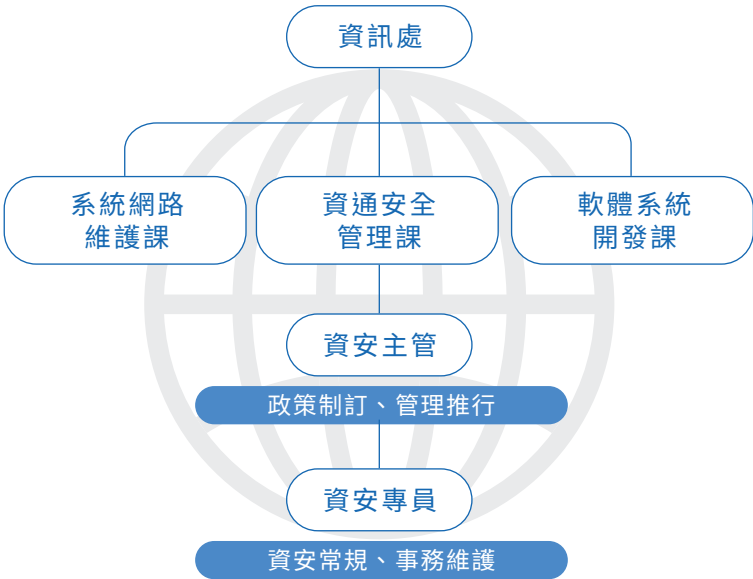
附錄

佳醫於現行的管理辦法中，系統安全管控機制其中包含人員到職起帳號權限建立開啟的規範，到離職等，資訊系統皆由專責人員，負責建立開啟變更關閉，分工詳細，以避免一人多工造成權限管控有所遺漏，進而造成可能的資安風險。公司內部的資訊系統相關管理辦法事項，每年皆經由內部稽核人員一同審視，當中若有不合乎於當下的資通安全要求，則會立即進行討論溝通調整，並定期每半年進行同仁間的資安查核，經由查核的同時一併向同仁宣導並教育訓練基本的安全防護及認知。

另外核心業務的資訊系統，除每天磁帶的備份以外，高雄公司也建立的一套備援環境，24小時即時同步，以避免核心資訊系統因故而造成企業長時間的營運中斷，公司對於資料的保全相當重視，資料除每天透過網路儲存伺服器(NAS)的備份之外，尚會以磁帶機進行備份，磁帶每週異地存放，分批輪值備份，各區資料於每週定期進行異地備份，以防範任何未知形態的資安危害及確保重要資料完整安全，公司核心資訊系統每半年皆會進行異地備份回復演練，每二年會進行異機還原演練，以確保備援及備份資訊系統環境正常運作。在全體同仁的努力下於2023年度無任何資安事件及相關個資遺漏情形。

2023年加入TWCERT(台灣電腦網路危機處理暨協調中心)及CISO(台灣資安主管聯盟)以取得多面相資安參與交流，經由國內主要資安協防組織每日取得即時資安層面最新訊息，以提前防護縮短潛在資安情事危害的發生，聯盟組織不定期舉辦資安相關研討會，借此取得更多面相等資安情事參與交流，以提前得知資安防護趨勢及超前佈署。

資通安全風險管理架構



項目	執行情況	後續處理
增設資通安全課	設置資安主管、資安專員各一名。	職責：資安政策制訂及執行。
資通安全政策制定	制定完成	制定執行
資通安全教育訓練	執行完成	每年度執行
弱點掃瞄	執行完成	每年度執行
社交工程演練	執行完成	持續宣導
滲透測試	執行完成	每年度執行
資安認證ISO 27001	已規劃	預計2024年度取得認證



4 永續環境

- 4.1 溫室氣體管理
- 4.2 廢棄物管理
- 4.3 供應鏈管理
- 4.4 氣候變遷風險與機會





永續環境

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

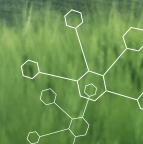
誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

佳醫在追求均衡發展，永續經營之前提下，制訂「永續發展實務守則」，對外企業保護環境與落實職業安全的決心，對內要求員工認知保護環境與落實職業安全的重要性，持續創造環保有益社會，且以職業安全衛生和環境保護作為公司永續經營的基本考量。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

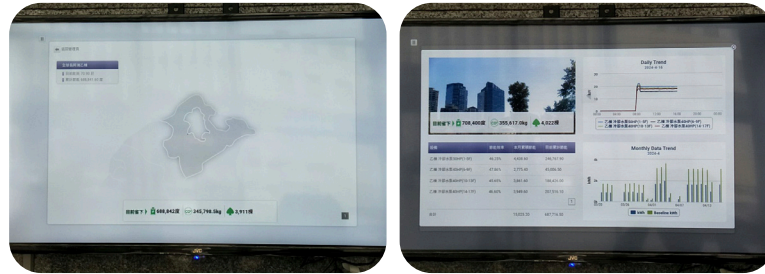
附錄

減碳

辦公室空調溫度調整26°C，減少碳排放。



- 中午休息時間關燈半小時
- 北區辦公大樓加裝水龍頭節水片
- 北區辦公大樓冷卻水泵啟用智能節電，由需求的熱負荷變化經程式以變頻器控制冷卻水泵輸出達到節電效果。此節能設備可每分鐘隨時以手機或電腦查核節能成效，並增設螢幕以顯示節電情形，中和辦公大樓冷卻水泵節電系統自2023/11啟用，11、12月整棟大樓共計節省23,684度電。



▲北區辦公大樓冷卻水泵啟用智能節電，並增設螢幕以顯示節電情形。

減廢

垃圾分類



- 推動垃圾分類，設立資源回收箱，達到減廢。
- 宣導減少紙張用量，降低生活垃圾量。
- 在公司的家電產品，在設計理念中除節能的功能外，要符合「消耗最少資源，製造最少廢棄物」的原則，並建立綠色消費新觀念。

事業廢棄物

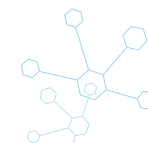
- 對企業內之事業廢棄物依管理辦法進行管制作業，並依照各廢棄物之特性進行分類與儲存，再委託合格之廠商進行清理。



緊急應變



- 佳醫各辦公室訂有緊急應變計畫，並規劃緊急應變小組，於發生緊急狀況時，由緊急應變小組進行緊急應變及處理。每半年定期舉行自衛消防編組演練，員工皆須實際操作滅火器，並透過演練小組模擬實作，培養同仁緊急應變和自我安全管理的能力，在災情尚未擴大時即能採取相應的行動，降低危機所造成的衝擊與傷害。
- 配合消防隊授予員工消防逃生、急救等相關訓練。2023年依據消防防護計畫書，辦理演練共4場。依編組於現場總指揮，通報班、滅火班、避難引導班、安全防護班、救護班等進行演練，以利同仁面臨緊急事件發生時，能迅速處置，降低人員傷害及環境影響。





4.1 溫室氣體管理

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

重大主題		碳排放
對公司的重要性		溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，佳醫雖非能源使用大戶，但我們有鑑於同為地球一份子，一同響應溫室氣體減量是大家共同目標。
政策 / 承諾		公司帶頭提高員工對氣候變化的意識，並鼓勵員工節約能源、減少能源浪費，以降低公司對於環境影響。
目標	短期	1. 持續ISO 14064-1溫室氣體碳盤查，維持第三方查證作業。 2. 宣導相關節能減碳理念，目前尚未訂定明確目標，將於2024年訂定，並呈報董事會。
	中長期	1. 每年持續進行ISO 14064-1溫室氣體碳盤查。 2. 持續進行節能減碳的相關的措施，目前尚未訂定明確目標，將於2024年訂定，並呈報董事會。
當年度投入資源及具體成果		盤查公司整體排放源，並完成ISO 14064-1第三方查證作業確保盤查有效性。
負責部門 / 申訴機制		庶務課
評估機制 / 成果		每年執行ISO 14064-1溫室氣體碳盤查，維持第三方查證作業。

溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，佳醫雖非能源使用大戶，我們有鑑於同屬地球一份子，溫室氣體減量是企業共同目標，佳醫導入ISO 14064-1溫室氣體盤查，並於2023年度委由第三方獨立查證機構格瑞實施查核，期望透過盤查及外部查證以便瞭解現況趨勢提早因應，持續估算本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

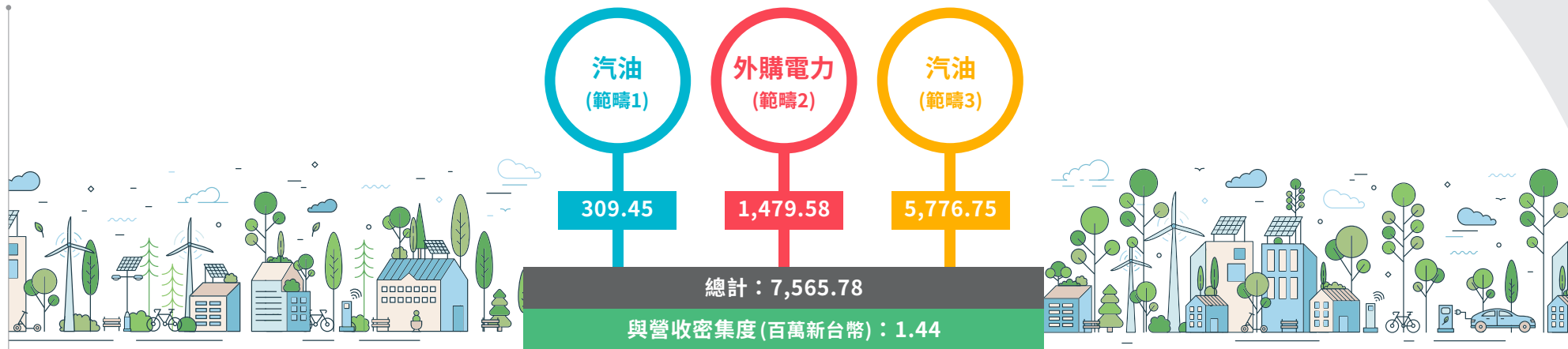
永續環境

社會關懷

附錄

2023年依能源類型耗用量統計

(千兆焦耳GJ)



註：外購電力熱值為3,600 GJ/百萬度，車用汽油熱值為7,800kcal/L，以經濟部能源局公告能源產品單位熱值表進行換算。

直接溫室氣體排放 (範圍1)

本公司所擁有或控制的排放源，主要為冷氣空調、飲水機、冷藏設備、公務車油耗、公務車冷媒、化糞池逸散。範圍一的移動排放源統計為22.3365公噸CO_{2e}，逸散排放源統計為26.5018公噸CO_{2e}，總排放量為48.8383公噸CO_{2e}。



能源間接 (範圍2) 及其他間接溫室氣體排放 (範圍3)

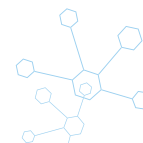
本公司範圍2能源間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放。包括總公司及各區辦公室區域之用電，範圍二的主要能源為用電量，總排放量為203.0317公噸CO_{2e}。其他間接排放(範圍3)為針對公司其他的活動所產生的排放，為ISO 14064-1類別三~類別六加總，計算內容總量為490.2666公噸CO_{2e}，無顯著性類別五及類別六間接溫室氣體排放，在範圍三內所計算的內容包含：

a. 廢棄物處理

b. 採購商品及服務

c. 員工商務差旅

d. 其他能源間接





2023年依排放源類型分析排放量統計

(公噸CO₂e/年)

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

排放源類別一至六			排放當量	加總
類別一	固定		0.0000	48.8383
	移動		22.3365	
	逸散		26.5018	
類別二	外購電力		203.0317	203.0317
類別三	業務或員工出差 運輸所產生之排放	高鐵	10.0171	414.4525
		私車公用	404.4354	
類別四	組織購買原料開採、 製造與加工過程所產生 溫室氣體排放		紙張	75.8141
			電力間接	
			汽油間接	
	由處置固體與液體 廢棄物產生之排放		廢棄物處理	



目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

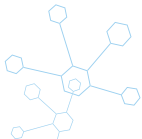
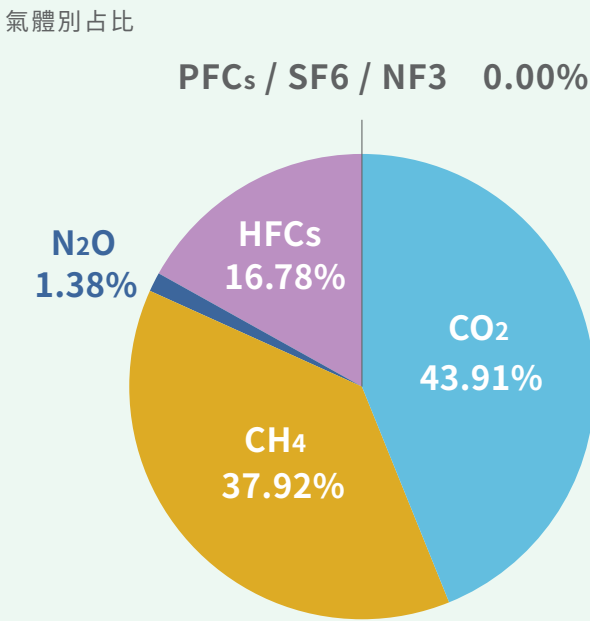
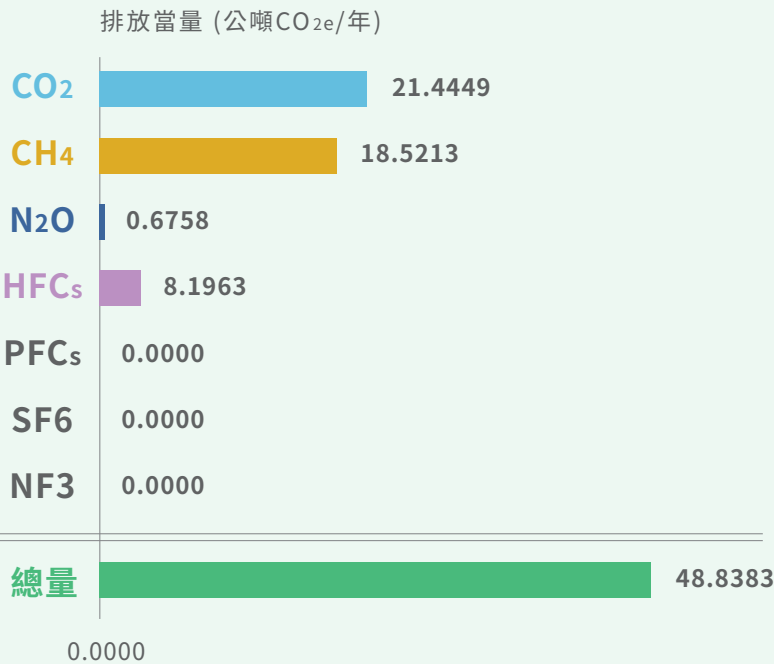
附錄

近二年溫室氣體排放量強度

溫室氣體排放強度	營業收入 (佰萬元)	總排放量 (公噸CO ₂ e)	強度 (公噸CO ₂ e/佰萬元)
2022年	4,654.42	732.3479	0.1573
2023年	5,246.87	742.1366	0.1414

註：營收為佳醫個體營收，非集團合併營收

2023年七大溫室氣體排放量統計表





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

4.2 廢棄物管理

本公司除了辦公室產出之一般生活垃圾，也有混合五金廢料事業廢棄物，廢棄物實行資源回收並由辦公大樓集中委外處理或自行丟垃圾車，並針對各區域單位確認廢棄物方式統計，公司各種廢棄物，廢棄物內容分別為設備更換零件廢品及包材，嚴格委託當地經主管機關核可廠商進行無害化處理，確保合法統一處置。

各區域辦公室生活廢棄物管理作法

- 台北辦公室：辦公大樓集中委外處理。由管委會安排高智慧企業有限公司處理 (新北環廢乙清字第0196號)
- 台中辦公室：辦公大樓集中委外處理。由管委會安排欣欣環保工程有限公司處理 (ISO 9001 認證)
- 台南/高雄辦公室：自行丟垃圾車

公司混合五金廢料處理方式：

委託合格環保公司處理			
廢棄物種類	2021	2022	2023
一般事業廢棄物(存貨)	3.93公噸	0	1.976公噸

註：2022年無存貨報廢





4.3 供應鏈管理

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

重大主題		供應鏈永續管理
對公司的重要性		供應商能遵循法規以及符合環境永續發展的目標，使公司經銷代理的產品符合客戶的期待。
政策/承諾		品質第一、客戶滿意、交貨準時、持續改善、遵守政府環保法規、不使用禁用物質，一直是佳醫品質、安全與綠色產品管理政策之目標，竭力敦促供應商重視品質、環境、安全管理等議題，徹底落實風險管理與營運持續計畫，以期成為具永續價值的綠色供應鏈。
目標	短期	1. 建立相關的ESG評鑑機制，分階段執行。 2. 新舊供應商考核宣導後續相關ESG評鑑內容。 3. 以國內藥品及醫療器材供應商為主，配合年度品質稽核時同步進行永續評鑑，預計評鑑家數4家，佔比66%。
	中長期	1. 完成新舊供應商ESG三個層面的評鑑。 2. 評鑑分數低於設定之廠商持續追蹤其改進狀況。 3. 5年內藥品及醫療器材供應商全數簽署「供應商永續發展承諾書」。
當年度投入資源及具體成果		1. 完成新舊供應商相關考核，並宣導後續加入ESG評鑑項目。 2. 完成供應商ESG評鑑項目check list內容。
負責部門/申訴機制		產品開發處
評估機制/成果		新供應商100%簽署「供應商永續發展承諾書」。



佳醫管理階層承諾向客戶提供符合相關法令法規和標準的高品質且安全之產品與服務以及做好防止職災、環境保護與污染預防的工作，善盡企業的社會責任。公司採購之醫療產品符合相關法令法規及環保、安全之要求。為維持高品質，輔以國際管理系統標準之要求進行持續改善。

佳醫已規劃建立供應鏈管理程序，將供應鏈導入進行「人權、環境、安全、衛生與管理系統」的相關評核，掌握供應商在環安衛方面的管理與落實程度。持續鼓勵供應商重視經營道德，保障勞工人權，重視勞工工作環境與安全衛生，並開發削減環境衝擊的材料和製程。





4.3.1 供應商評選機制

供應商選擇不單僅針對其價格做為唯一考量因素，進而是依供應商之優勢對比風險考量為基礎。如何維持與供應商良好的關係其最重要，公司針對於藥品及醫材供應商進行定期評鑑考核，並以確保供應商品質、交期、服務，皆能符合其採購需求。

2023年新增加2家藥品及醫材供應商，100%簽署「供應商永續發展承諾書」，目前作法除預計將長期合作之新藥品及醫材供應商要求簽署「供應商永續發展承諾書」外，針對原有藥品及醫材供應商則於年度合約更換時，同步要求簽署「供應商永續發展承諾書」，預計5年內達成100%簽署，同時，針對國內藥品及醫材供應商也啟動「供應商永續發展自評表」機制，2023年已完成3家自評，佔比37%，於2024年會陸續完成新舊供應商ESG評鑑，以落實相關供應商評估作業，若無法配合之供應商則進行柔性勸導適時改善，如涉及違反程序所規範之事項，且對供應來源社區之環境與社會造成重大衝擊時，本公司得隨時終止或解除契約，並得將其列管為拒絕往來對象。

我們除了兼顧供應商產品的品質、交期與配合度之外，也敦促其重視社會責任，已於2023年起導入新舊供應商評選時增加供應商企業社會責任評估項目，與供應商共同善盡企業的社會責任，並做好風險管理與營運持續計畫。

4.4 氣候變遷風險與機會

近年來，氣候變遷已成為全人類所共同面臨之問題，除了對生活之負面影響日益顯著外，也對企業帶來巨大的衝擊。有鑑於此，佳醫參考國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)於2017年所發布之氣候相關財務揭露建議(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，檢視評估公司目前所面臨的氣候變遷風險與機會，並擬定相應的因應策略。





TCFD 架構

佳醫參考1.5°C (Net Zero Scenario)作為轉型風險情境於永續發展委員會中進行討論，使用TCCIP(臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台)所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，最終擇定採用RCP8.5 情境作為本公司氣候變遷實體風險情境，以2050年度升溫1.9°C，用電量增加5%，在電費基準不變情形下，衍生電費增加5%。本公司針對氣候變遷下可能帶來的風險和機會，目前已進行初步的評估和鑑別如下。

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

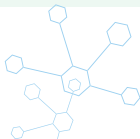
誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

風險/機會	項次	議題	潛在財務影響	公司因應策略
轉型風險	政策和法規	強化排放量報導義務	1. 增加營運成本(如合規成本和保費增加) 2. 政策變化導致現有資產沖銷和提前報廢 3. 因罰款和判決導致的成本增加和/或產品和服務需求降低	1. 公司已於2023年導入ISO 14064-1 執行碳盤查並獲得驗證，出具ESG 永續報告書。 2. 成立永續發展委員會。
實體風險	長期性	降雨(水) 模式變化和氣候模式的極端變化	1. 營運成本提高(如水力發電站水量不足或核能及火力發電廠冷卻水不足) 2. 基礎建設成本升高(如設施毀損) 3. 銷量/產出降低導致收入下降 4. 保費提高以及位處「高風險」地區的資產難以投保	1. 能源方面更換低耗能的設備，以因應平均氣溫上升導致用水、用電增加。 2. 發生缺水情形，聯繫水車公司進行補水作業。
機會	資源效率	減少用水量和耗水量	1. 降低營運成本(如透過提升效率和降低成本) 2. 提高產能，增加收入 3. 提高固定資產價值(如高效能建築物) 4. 有利於勞動力管理和規劃(如改善衛生和安全、員工滿意度)，降低成本	1. 用水設備加裝省水配件。 2. 不定時宣導同仁節水。
機會	能源來源	參與碳交易市場	1. 降低營運成本(如使用成本最低的減碳措施) 2. 降低暴露在未來化石燃料價格上升的風險中 3. 降低溫室氣體排放風險，因此降低對碳交易價格變化的敏感度 4. 投資低碳技術的回報 5. 資本增加(如更多投資人看好低碳製造商) 6. 名譽提高且商品/服務需求上升	1. 申請加入碳交易市場平台會員。 2. 計劃針對產品或活動進行碳足跡計算，並購置碳權抵銷之。





◉ 指標目標

本公司依據TCFD氣候風險與機會所制定的指標項目，進一步設定目標：

1. 2023年已出具第一本永續報告書，持續ISO 14064-1碳盤查執行並獲得驗證，監督並落實永續計畫執行。
2. 為減少營運過程中，對周邊環境的影響，我們投入相當多的資源在所有環境指標上，如北區辦公大樓已於2023年底加裝水龍頭節水片、辦公大樓擬更換節電電梯等，以追求永續發展的願景。
3. 除盡可能降低企業本身的溫室氣體排放外，於碳權交易平台會員購買碳權，期許達到產品或活動碳中和目標。

針對上述所鑑別出的氣候變遷風險與機會，佳醫將逐步推動相關因應措施，以有效面對氣候變遷可能帶來的財務衝擊，提升組織韌性；同時亦把握各種潛在的氣候變遷相關財務發展機會，期能開拓新的市場和商機。



目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

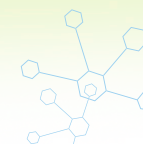
關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄



5 社會關懷

- 5.1 員工概況
- 5.2 適才適任
- 5.3 職業安全衛生
- 5.4 公益參與





社會關懷

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

佳醫重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，並舉辦家庭日，讓員工眷屬融入佳醫大家庭，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；佳醫提供完整教育訓練管道，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；此外，佳醫加強職業教育，降低工作環境之潛在危險，減少職業災害發生機率，強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康；最後，取之於社會，用之於社會，佳醫除了在營收表現屢創佳績之外，亦積極配合集團政策持續投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

5.1 員工概況

佳醫平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

5.1.1 人權保障

佳醫重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。佳醫的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。2023年12月29日公告人權政策，並規畫下一年度進行宣導。

同時，佳醫遵循各營運據點的勞動人權法令，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，佳醫亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

5.1.2 員工統計

高素質人才是企業永續經營持續發展的基礎，積極培育人才才能使企業創新與成長。佳醫以提供各項教育訓練，來培育人才在經營管理所需之專業知識與技能，以發掘並培養未來之領導管理人才；同時導入公司經營理念與精神，以凝聚向心力與共識，加速企業成長，提升組織整體效能。

具體而言，佳醫全體員工皆屬於不定期契約類型（即正職員工），2023年共有二位簽約之實習生，公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。非員工工作者由清潔公司承攬合約並派任，主要工作為清潔人員3位，皆為派遣人員，與2022年一致無顯著變化。

統計/年度		2021年		2022年		2023年	
員工總數（註1）		197		205		215	
勞雇合約（註2）		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	96	1	99	0	107	0
	女	100	0	105	1	106	2
地區	台灣	196	0	204	0	212	0
	海外	1	0	1	0	3	0
勞雇類型（註3）		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	97	0	99	0	107	0
	女	100	0	105	1	106	2
地區	台灣	196	0	204	0	212	0
	海外	1	0	1	0	3	0

註1：以當年底(12/31)的員工總數為準。

註2：勞雇合約分為非固定期限契約員工(正職)與固定期限契約員工(短期、季節、特定專案期間、原員工請產假/育嬰留停假)。

註3：勞雇類型分為全職員工(一週工時達法定工時上限)及兼職員工(一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員)。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

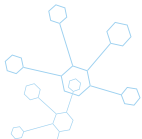
其次，員工主要可分為外勤與內勤，外勤由於業務性質緣故，以男性居多；內勤則主要從事行政管理工作，以女性為主。至於年齡分布而言，近年不論是外勤或內勤，50歲以下的員工合計約佔66.5%，代表佳醫現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。



多元化統計/年度				2021年		2022年		2023年	
				人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)
員工	內勤	性別	男	21	10.7%	22	10.7%	27	12.6%
			女	59	29.9%	63	30.7%	63	29.3%
		年齡	未滿30	5	2.5%	11	5.4%	14	6.5%
			30以上未滿50	47	23.9%	47	22.9%	46	21.4%
			50以上	28	14.2%	27	13.2%	30	14.0%
		學歷	研究所	10	5.1%	13	6.4%	9	4.2%
			大專院校	45	22.8%	70	34.1%	76	35.3%
			其他	25	12.7%	2	1.0%	5	2.3%
員工	外勤	性別	男	76	38.6%	77	37.5%	80	37.2%
			女	41	20.8%	43	21.1%	45	20.9%
		年齡	未滿30	2	1.0%	4	1.9%	5	2.3%
			30以上未滿50	71	36.1%	73	35.6%	78	36.3%
			50以上	44	22.3%	43	21.0%	42	19.5%
		學歷	研究所	6	3.1%	6	2.9%	12	5.6%
			大專院校	85	43.1%	87	42.4%	89	41.4%
			其他	26	13.2%	27	13.2%	24	11.2%

未滿30歲的外勤百分比=(當年底未滿30歲的外勤總數 / 當年底的員工總數)*100%。

研究所學歷的內勤百分比=(當年度研究所學歷的內勤總數 / 當年底的員工總數)*100%。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

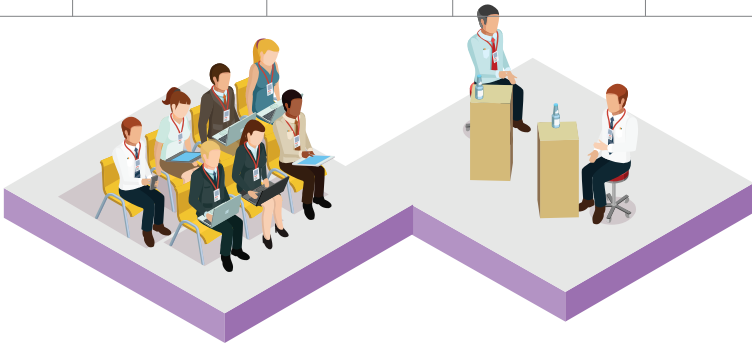
永續環境

社會關懷

附錄

員工新進與離職統計 / 年度			2021年		2022年		2023年	
			總數	比例 (註)	總數	比例	總數	比例
新進員工	性別	男	9	4.57%	11	5.37%	10	4.65%
		女	4	2.03%	13	6.34%	11	5.12%
	年齡	未滿30	1	0.51%	14	6.83%	10	4.65%
		30以上未滿50	10	5.08%	10	4.88%	10	4.65%
		50以上	2	1.02%	0	0.00%	1	0.47%
	學歷	研究所	5	2.54%	4	1.95%	5	2.33%
		大專院校	8	4.06%	19	9.27%	16	7.44%
		其他	0	0.00%	1	0.49%	0	0.00%
離職員工	性別	男	9	9.3%	8	8.1%	5	2.33%
		女	7	7.0%	7	6.6%	12	5.58%
	年齡	未滿30	2	28.6%	6	40.0%	10	4.65%
		30以上未滿50	10	8.5%	8	6.7%	6	2.79%
		50以上	4	5.6%	1	1.4%	1	0.47%
	學歷	研究所	4	25.0%	1	5.3%	3	1.40%
		大專院校	12	9.2%	14	10.4%	14	6.51%
		其他	1	1.9%	0	0.0%	0	0.0%

註：新進率=(當年度該特定類別之新進員工總數/當年底員工總數)*100%。
離職率=(當年度該特定類別之離職員工總數/當年底員工總數)*100%。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

另針對性別平等部份，佳醫超過50%女性員工，高階管理者近40%，可見公司針對女性員工之重視。佳醫台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

統計/2023	女性員工	全體員工
總數	108	215
女性占比	50.23%	--

統計/2023	女性高階主管	高階主管總數
總數	14	40
女性占比	35.00%	--



The illustration depicts a 3D scene where several business professionals are interacting with large, interlocking puzzle pieces. The puzzle pieces are in various colors (blue, orange, green, pink, purple) and are arranged in a way that suggests a complex, interconnected system. People are shown in various poses: some are standing on the puzzle pieces, some are reaching for them, and others are holding boxes or documents. The overall theme is one of teamwork, problem-solving, and building a strong organizational structure.

5.2 適才適任

健全的人力資源是佳醫得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑佳醫吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，佳醫亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。





5.2.1 薪酬福利

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

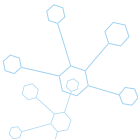
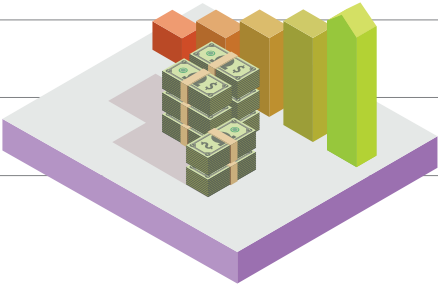
誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

重大主題		薪酬福利
對公司的重要性		提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。
政策 / 承諾		透過公司目標政策有效的提供公司永續經營發展所需求之人力，以符合公司組織發展之需求。『員工』是公司最重要的資產，照顧到職員們身心靈的健康絕對不能忽略！因為讓員工們保持好的狀態，對公司運行來說堪稱「基石」，並於不定期舉辦家庭日。好的職場環境也能讓好的人才繼續留下，並在職場上發揮實力。 為貫徹從業人員各盡所能，各取所值之就職理念，公司制訂以「能力表現績效評核」為基礎之薪資制度，並參與薪資調查，檢討同業通常支給水準，適時調整。
目標	短期	1. 每年員工績效評核平均80分以上。 2. 依照員工個人績效貢獻適時調整獎金核發總額。
	中長期	1. 非擔任主管職務之員工薪酬中位數位於生技產業平均值以上。 2. 每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。 3. 提高員工滿意度，建立幸福企業。
當年度投入資源及具體成果		1. 招募與任用：依據年度人力計劃目標有效地提供或運用人力，以滿足各單位之人力需求及高品質的效率。 2. 薪資福利：依據市場薪資行情及職位評價，訂定符合市場競爭力且公平之薪資福利制度。公司如有獲利分享給員工，如發放員工酬勞、年終獎金，並依員工工作表現、參酌國內經濟成長率、物價指數、產業界調薪狀況等執行調薪。 3. 教育訓練：依據年度教育訓練計劃，提升員工能力及協助員工成長，以配合公司發展之目標。 4. 團險保障範圍涵蓋全體員工。
負責部門 / 申訴機制		人力資源部 / emp872@excelsior.com.tw
評估機制 / 成果		2023年成果100%達成，2023年員工績效評核平均達80分以上。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

佳醫依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，佳醫為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，原則上全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

整體而言，佳醫的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，故2023年非擔任主管職務的員工年薪平均數上升5.31%，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

再者，佳醫為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良好互動。

為求永續經營及塑造同仁良好之工作環境，並力求同仁生活安定與才能發揮，以期達個人成長與公司發展相結合之目的，本公司設有職工福利委員會，並定期召開勞資會議，辦理各項福利措施有年節禮金、生日禮金、員工婚喪喜慶補助金、制服製作、團體保險、急難貸款及救助金、國內外旅遊、聚餐及其他比賽等戶外活動。

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2022年	191	941	793
2023年	202	991	787
差異	+11	+50	-6

2023年檢視的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	95	99	95.9%
	女	104	106	98.1%
員工類別	內勤	80	85	94.1%
	外勤	119	120	99.2%

註：員工績效考核排除任職未滿3個月及實習生。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

勞工保險

悉依勞工保險法令
規定辦理。



全民健康保險

悉依全民健康保險法規定
辦理。



團體保險

公司全額負擔投保團體保
險，保險內容包含員工定
期壽險、意外險、住院醫
療險及職業傷害保險。

員工健康檢查

為保障員工健康安全，公
司每年定期舉辦免費健康
檢查，以協助員工掌握身
體之細微變化訊息。



員工酬勞

依本公司章程規定每年度如有獲利，
由董事會擬案於不低於百分之一
之比例提撥員工酬勞，經董事會
通過並提報股東會。

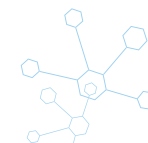


年終獎金

每年年終公司依年度營運
狀況提撥，發放日於每年
農曆年前，依員工到職日
按比例計算。發放對象為
當時在職之員工。

職工福利金制度及運用情形

- A. 創立時就公司資本總額提撥百分之1。
- B. 依公司每月營業收入總額提撥百分之0.075。
- C. 於每位員工之每月薪資中提撥百分之0.5。
- D. 福利金之運用包括：
福利補助(結婚禮金、生產補助、生日禮金、喪葬補助疾病
慰問、急難救助等)、文康活動(員工旅遊、慶生、社團活動、
藝文活動等)、其他福利補助端午、中秋、尾牙等。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

退休金制度

- 確定福利計畫(舊制)，依勞動基準法規定，每月按適用該法令規定之退休辦法之員工薪資總額提撥2%退休金，依法令規定存入台灣銀行專戶。
- 確定提撥計畫(新制)：係依勞工退休金條例之規定，依勞工每月工資6%支提繳率，提撥制勞工保險局支勞工退休金個人專戶。

員工育嬰留停

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2021年	2022年	2023年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	2	0	1
	女	0	2	2
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	0	2	0
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	0	0
	女	1	2	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	1	2	0
復職率 (B/A)	男	0	0	0
	女	100%	100%	100%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月 仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	1	1	2
留任率 (C/前一年B)	男	0	0	0
	女	0	100%	100%
註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。 註2：復職率=(當年度實際復職員工總數/當年度應復職員工總數)*100%。 註3：留任率=(前一年復職後十二個月仍在職員工總數/前一年實際復職人數)*100%。				





5.2.2 人才培育

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

重大主題		人才培育
對公司的重要性		公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，讓公司成為醫療產業成為市場先驅。
政策 / 承諾		公司設置專責組織及單位，針對各種層級、不同職務的員工及主管，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展。
目標	短期	1. 新進人員職能受訓率達100%。 2. 平均受訓時數/人相對前年上升。
	中長期	1. 透過職能發展導向的主管培訓方案，提升各階層主管的領導力。 2. 持續開辦實習生菁英實習計劃，促進實習生畢業後轉正職，提升個人競爭力。 3. 精進員工及主管的專業知識及管理能力。 提供員工個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展。 4. 建立學習護照並與績效考核制度連結。 5. 建立e-learning學習系統。 6. 因應環境變化重新審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才。
當年度投入資源及具體成果		1. 檢視領導職能：2023年人資安排與公司主管進行溝通、對焦主管發展方向。 2. 學習平台改版：強化使用者體驗與便利性，則有實體與線上線學習課程。 3. 落實全員遵守道德行為準則：2023 舉辦三場全員實體及線上課程並完成測試，深化全員遵守道德行為準則。 4. 安排人員取得專業執照(甲業主管、ISO 13485主稽人員資格等)。 5. 鼓勵員工參其職務所需之技能報名參加外訓，公司給予定額費用補助或專案減免。
負責部門 / 申訴機制		人力資源部 / emp872@excelsior.com.tw
評估機制 / 成果		1. 2023年人員平均受訓12.85小時。 2. 100%專業人員證照取得及維護。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

對佳醫來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此佳醫向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

一、新進人員

- A. 於到職日由人力資源處說明工作規則、介紹公司概况、辦公室環境介紹及認識同仁。
- B. 定期由人力資源處召開新進員工教育訓練課程，內容含：公司組織及執掌簡介、公司各項管理辦法說明、職工福利委員會簡介、資訊系統簡介、網路環境介紹、NOTES系統簡介。

二、在職員工

每位員工每年編列教育訓練經費預算，由人力資源室統籌並按季辦理業務在職訓練。



三、專業訓練

對於公司產品之專業訓練，由原廠提供，每年一至二次。



佳醫依照上述所建立的訓練制度架構，每年依據次年度公司願景、方針、營運目標以及客戶特殊要求、社會責任，以及人員職能落差等方向去擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；另再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據，2022年因導入道德行為準則及ISO 13485醫療器材品質管理系統，故針對相關推動人員皆有進行受訓，另因技術層面的員工以男性居多，故訓練時數明顯高於女性員工，且早期雖有進行訓練，但資料統計不完整；另外2023年因ERP系統升級，故內勤人員接受軟體升級操作訓練，故時數上升至12.85HR/每人。

統計/年度		2022年	2023年
每名員工受訓平均時數 (註1)		3.45	12.85
員工依性別受訓平均時數 (註2)	女	1.71	15.52
	男	5.32	10.16
員工依類別受訓平均時數 (註3)	內勤	2.50	33.19
	外勤	4.13	5.64

註1：全體員工平均受訓時數為(當年度全體員工受訓總時數/當年底員工總人數)。

註2：每名女性員工平均受訓時數為(當年度女性員工受訓總時數/當年底女性員工總數)。

註3：各類別員工平均受訓時數為(當年度該類別員工受訓總時數/當年底該類別員工總數)。



5.2.3 勞資溝通

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

重大主題		勞資溝通
對公司的重要性		公司秉持開放尊重的理念，建立多元化的勞資溝通管道，尊重員工的意見，促進勞資關係的和諧，良好的勞資關係可提升員工士氣與向心力，對營運績效的提升亦有助益。
政策/承諾		建立多元化的勞資溝通管道，維持順暢的勞資雙向溝通與交流，讓公司資訊能夠及時、正確有效的傳達；提供員工申訴管道，傾聽其聲音及意見或對公司的建議，均要求權責單位主管予以適當適時的回應，作為提升與改善公司管理效益之依據，並訂定工作目標與KPI工作項目定期溝通列入考核。
目標	短期	1. 定期溝通會議：勞資會議、職工福利委員會等。 2. 人力資源：績效考核、意見反應管道、人事公告等。 3. 各級主管會議溝通：如面對面即時溝通、單位/部門例會溝通、跨部門會議溝通。
	中長期	勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的發展計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。
當年度投入資源及具體成果		公司重視員工身心靈健康，當年度提供健康教育課程，涵蓋健康飲食、規律運動、胃腸保健及性別平等之趨勢議題，與員工面對面溝通落實提供健康知識以增進同仁們的健康福祉、珍愛生命、傳播健康。
負責部門/申訴機制		人力資源部 申訴專線電話：02-22251888分機1521及8885 申訴專用傳真：02-22212269 申訴專用電子信箱：emp872@excelsior.com.tw
評估機制/成果		0件員工申訴違法事件/未發生勞資爭議情事。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。佳醫恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含事業處主管、公司治理主管及人事部門主管等，和勞方代表協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位，其所爭取之權益適用於全體員工。另當公司發生重大營運變化致影響員工就業權利以及各項勞務條件的變更時，本公司將遵守《勞動基準法》規定終止勞動契約的最短預告期間。

同時，佳醫亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，2023年佳醫健康勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

5.3 職業安全衛生

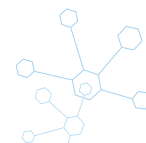
5.3.1 職業安全衛生管理系統

佳醫遵守當地法規要求，並積極提升工作者安全及健康。自主導入職業安全衛生管理作業方式，職場安全與同仁健康，是我們致力推動與維護的目標，為確保健康及安全的職場環境，和促進勞資雙方溝通，本公司依「職業安全衛生法」暨相關子法，訂定職業安全衛生工作守則、職業安全衛生管理計畫、自動檢查計畫、作業環境測定實施要點及職業安全衛生教育訓練辦法，並公告實施。

5.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查

佳醫建立了相關機制，以確保危害辨別及風險評估之有效運作。2023年對於工作環境安全，提供安全手冊工作守則的主旨在於維護員工職業安全與衛生健康之目的，強化職業安全衛生之教育訓練，落實職業安全衛生之有效管理，降低工安事故及職業病之發生率與嚴重度。相關流程管理包括各相關部門負責人員對公司活動、設施、服務過程產生的安衛危害進行鑑別，員工在平常作業環境中碰到有危害風險的情況，公司針對於提出之議題進行相關措施的訂定，建立友善職場，並遵循法規；針對每一作業流程之可能造成風險原因（不安全行為、不安全環境）、源於工作場所附近或外部的相關活動對工作場所內人員健康安全造成的危險源及可能造成之危害作說明。

若員工察覺工作區域存在危險時，可自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告實際情況，公司發生事故時，第一時間先進行事故狀況判定，隨後通報主管完採取相關對應措施，處理完之後進行事故調查，以確保職業安全災害不會再次發生。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

◉ 緊急應變程序

一、為提昇佳醫健康事業股份有限公司對於天然災害、火災及意外事故等緊急事件之處理，建立危機預防機制及危機事件處理模式，確保同仁員工之安全，降低損害並迅速復原，特訂定本程序。

二、範圍

1. 天然災害：風災、水災、震災等不可抗力之天然災害及其造成之停電狀況。
2. 意外事件：毒性化學物質災害、動物性災害、傳染病、食(藥)物中毒、交通事故及其他意外性傷亡事件。
3. 公共安全事件：火災、爆炸災、停電及其他攸關辦公場所設施所引起之危機事件。
4. 其他緊急事件。

三、實施方式

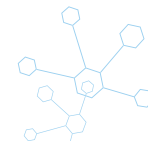
1. 成立緊急應變處理小組及通訊軟體群組依公司組織編制或人員異動隨時調整。
2. 訂定緊急事故處理流程及各項緊急事件處理程序。

四、緊急事故處理流程

1. 啟動：緊急應變小組組長依狀況宣佈緊急應變啟動。
2. 執行：各單位依緊急事件處理程序進行與回報。
3. 結束：緊急應變小組組長依回報狀況宣佈狀況解除與檢討。

五、緊急事件處理程序

1. 各區總務(或代理)單位先行瞭解災害狀況，向行政權責主管回報後並由其請示緊急應變小組組長是否啟動緊急應變計畫。
2. 確認災害原因及範圍後，視影響程度通知其他區總務(或代理)窗口，進行相關巡查及知會各單位/法人作業。
3. 各法人及單位窗口於接獲緊急應變計畫啟動後，執行聯絡全省相關作業單位，各區客服人員連絡各區倉庫了解接單狀況回報各區業務單位，以利掌握公司可出貨狀況，各區資訊人員在無立即危害的情況下回報主管，以確認是否執行主機關機等相關程序。
4. 如上班時間遇到緊急狀況需疏散，總務(或代理)單位先行通知現場人員疏散及引導方向(電梯或樓梯)，如有人員受傷，先連絡救護車，再通報部門主管。
※ 總務(或代理)單位事先向大樓管委會相關人員了解大樓結構是否異常，並請大樓管委會廣播通知目前情況(包括目前公共區域情況、樓梯是否暢通、電梯能否搭乘)。
5. 電話系統如運作正常時，由總務(或代理)單位通知電話公司，將無法上班之該區電話直轉其他區人員代接(如無網路或停電，無法轉出)。





目錄

董事長的話
編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

6. 非緊急疏散時，如確認無法繼續上班，且經人資主管告知可提前下班，在離開辦公室前請各法人/同仁各自負責執行以下作業：

1

個人電腦拔除
電源插頭。

2

區域電燈/冷氣開
關關閉。

3

區域大門上鎖。

4

窗戶關閉上鎖。

5

公共區域由總務
(或代理)單位負責。

7. 總務(或代理)單位於最後離開時巡視全區狀況是否落實防護措施(緊急疏散時例外)。

8. 總務主管隨時彙總各區狀況通知行政權責主管，以利呈報上級主管掌控狀況。

9. 請大樓管理中心隨時通報災損於總務主管。

10. 總務(或代理)單位通知系統保全，於復電後到各區現場鎖門及設定門禁，完成後回報總務(或代理)單位向上呈報。

11. 災後各單位執行作業：

(1) 總務(或代理)單位次日上班於08:00到公司巡視各辦公環境狀況。

a. 細部巡視有無災害損失

b. 冷氣定時開關 → 調整時間

c. 電話交換機 → 是否啟動

d. 機房冷氣 → 是否運轉及溫度正常

(2) 資訊單位次日上班須08:00到公司巡視各系統(人事、ERP、Notes、網路...)主機及相關設備開機就緒。若遇資訊設備服務異常，則依問題狀況處理排除，資訊人員若無法在一定時間內排除，則需緊急報修廠商，並協調系統使用單位後續處理方式。

(3) 人資單位次日通知出勤異常處理方式。

(4) 股務單位統計災況損失是否公告。

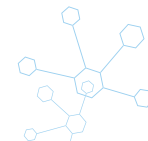
12. 行政主管檢討彙總該次情況執行/缺失/改善向上層報。

六、各區辦公環境不同，如有未盡之處，請依本程序再參考各區環境情況彈性調整執行，連絡人員資料依公司組織編制或人員異動隨時調整。

七、本程序自呈董事長核准後實施，修改時亦同。

5.3.3 職業健康服務推動

本公司持續推動「職業疾病預防」及「健康促進」，打造工作場所成為令人安心的健康職場，以促進員工的身心健康，延續公共衛生三段五級概念為基礎，兼併《渥太華健康促進行動綱領策略》，施行職場健康管理七大計畫及職場健康促進活動，於2023年持續地落實系統性及循環式品質管理之員工健康保護計畫，實現多元性健康促進規劃。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

職場健康管理與職業病預防執行措施如下：

1. 2023年邀請「勞工體格及健康檢查認可醫療機構」景美醫院到場，為全體同仁提供優於法令之年度勞工體格及健康檢查，並同時進行「簡式量表」、「NMQ肌肉骨骼症狀調查表」、「個人及工作疲勞量表」之職場健康管理問卷調查，依據健康檢查結果給予健康檢查報告諮詢服務，並和前述健康問卷調查結果進行分析，與同仁之年齡和健康風險進行交叉比對與健康分級管理。從定期安排之勞工健康服務臨場關懷，透過職業健康醫護人員訪談及追蹤，進行同仁健康管理及促進，並關懷與敦促健康數據異常者主動就醫追蹤與複檢。2023年職場健康臨場關懷訪談共計26場，超過50小時。

第三級

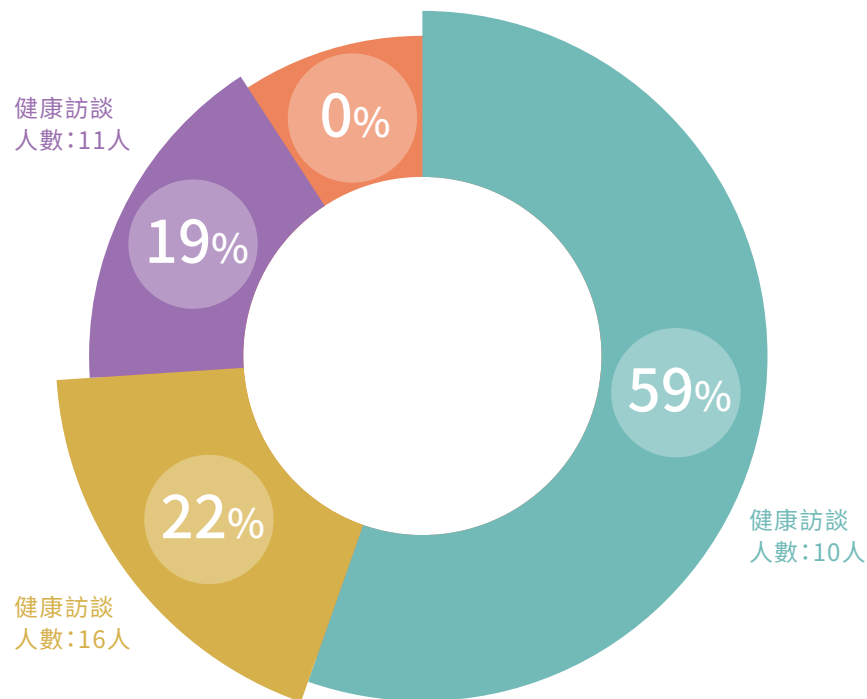
訪談同仁11人，相較於2022年訪談意願優化增加，同仁們透過臨場關懷能獲得適當之健康資訊。

第二級

2023年落實關懷訪談完成16人。

第一級

廣發職場相關之健康衛教，普及率達100%，並有10位同仁主動報名職場關懷訪談。



健康管理第1級

健康檢查及問券調查分析結果**無異常**，僅需自我健康管理，定期檢查。

健康管理第2級

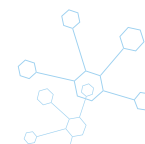
健康檢查及問券調查分析結果，**部分項目異常屬輕度**需注意，提供健康指導資訊。

健康管理第3級

健康檢查及問券調查分析結果，**部分項目異常且屬中度**需注意，或建議追蹤治療，提供個別健康指導資訊，必要時安排臨場服務醫師諮詢。

健康管理第4級

健康檢查及問券調查**分析結果異常**，且**屬重度**需注意並且**需立即追蹤治療者**，以電訪、面談方式提供追蹤治療及個別健康指導資訊，並安排臨場服務醫師諮詢。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

2. 異常工作負荷促發疾病保護計畫：依據年度勞工體格及健康檢查結果之「年齡」、「性別」、「總膽固醇」、「高密度脂蛋白膽固醇」、「吸菸」及「血壓」數據，進行Framingham Risk Score十年心血管疾病風險預測分析，佐以「個人及工作疲勞量表」之職場健康調查問卷進行風險交叉比對，
 - (1) 2023年度佳醫中高齡族群占比33.50%，有效問卷回收共84份。
 - (2) 針對工作及工作相關疲勞分數偏高者，由護理師暨人事主管進行臨場關懷與工作評估，經統計當年度異常工作負荷促發疾病高風險人數為0人。
 - (3) 依上述健康檢查結果綜合顯示，追蹤十年心血管風險>10%者，其異常項目多屬辦公室常見之慢性新陳代謝系統問題，如體重管理及三高預防，透過護理師定期追蹤健康管理及辦理營養、運動相關之健康促進講座，也預計於2024啟動戒菸、減重重點式宣導之健康促進活動，強化同仁對自身健康之重視及落實健康行為，降低十年心血管風險指數。
3. 人因性危害預防計畫：透過「NMQ肌肉骨骼症狀調查表」調查同仁自覺之肌肉骨骼症狀，以電子郵件方式及紙本發放進行調查，於臨場關懷訪談時了解同仁生活習慣、作業型態及肌肉骨骼困擾之起因，精準提供衛教資訊，並透過臨場服務醫師諮詢，提供改善建議及轉介就醫資訊。2023年訪談人數共計37人，並透過電子郵件進行衛教宣導達覆蓋率100%。
4. 工作場所母性健康保護計畫：2023年度新增2位母性健康保護者，遵循法規施行全面環境風險評估及填寫「母性健康風險評估表」，提供孕期作息調整及自我保護等簡易衛教，協助減輕孕期不適症狀、順應身體狀況進行工作安排及提供心理支持，當年度孕期同仁定期產檢率100%，母性保護健康指導達成率100%，持續致力於促進孕產期同仁之職場安全與健康。
5. 執行職務遭受不法侵害預防計畫：依循法規實施年度工作場所之預防危害辨識及風險評估、預防措施調查及預防作業場所檢核包含物理環境、工作場所設計、行政管理措施、適性配工及工作設計，於2023年度施行北、中、南辦公場域之性騷擾防治講座及相關衛教宣導，培養同仁事件應對能力與作業風險管控意識，確保職場作業之絕對安全性，當年度職場不法侵害事件通報0件。





◉ 健康管理

公司遵循法規，委由合格之特約勞工健康服務醫療機構「新泰綜合醫院」提供勞工健康服務，每月固定臨場進行同仁的健康諮詢/關懷服務，透過內部職業安全衛生管理委員會成員安排特約之勞工健康服務醫師/護理師臨場時間與地點，開放同仁安排預約，針對個人身心狀況，取得專業醫療諮詢及健康資訊，塑造安心工作環境及健康職場。

北區總公司臨場服務留影



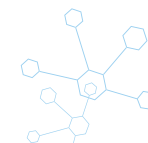
* 經同仁本人同意拍攝上列圖像。



* 經同仁本人同意拍攝上列圖像。

經職業安全衛生管理委員會偕同特約勞工健康服務醫師/護理師一起擬定職場健康管理計畫，針對工作過負荷、人因性危害、常見文明病如三高、失眠等進行健康管理，提供個別員工健康檢查數據異常之衛教宣導及健康諮詢之服務，2023年職業健康宣導涵蓋以下衛教題目：

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| 1 職場正向思考與說話方法
(以ABNLP神經語言程式為衛教基底) | 6 職場紓壓，放鬆妙方 |
| 2 每日飲水量 | 7 中秋暢快有撇步 |
| 3 注意猴痘，該怎麼做 | 8 蟲蟲危機-如何預防床蟲 |
| 4 今日幸福了沒？
(憂鬱症防治宣導) | 9 如何跟情緒共處 |
| 5 夏日炎炎，身體保健 | 10 冬季保養健康宣導 |



目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄



目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

藉由日常衛教宣導，提升同仁健康保健意識，進而預防常見疾病，透過精準健康及相關促進作為，協助同仁們打造健康職場與生活。

公司重視員工健康狀況，致力於營造安全健康的品質與文化，為提醒同仁注意健康狀態，訂立〈勞工健康保護與職業病預防管理程序〉，每年定期舉辦至少一次的健康檢查，讓員工於工作崗位上能安心工作；並請職業安全衛生管理相關人員定期參加職安人員法定回訓，完善員工的安全管理；我們也透過內部郵件宣導分享健康促進知識、環安衛訊息等資訊，時刻提醒同仁健康安全的重要，藉以深化與建立同仁的安全意識，打造全方位的健康照護網絡。

員工健檢活動集錦

【員工健康檢查-路線導引】



▲ 報到櫃台



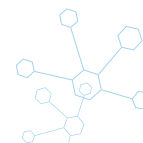
▲ X光檢查



▲ 醫師問診



▲ 理學檢查





5.3.4 工作者參與、諮詢及溝通

佳醫依法設置勞資溝通委員會、消防管理委員會。勞資溝通委員會係由各部門主管、人資單位同仁及勞工代表所組成，其中勞工代表係從各單位中遴選出，消防管理委員會主任委員由總經理擔任。

勞資會議每三個月(每季)召開一次，並負責審議、協調、建議勞資雙方的相關事項、健康管理及健康促之提案，保障員工安全與健康的工作環境。其他工作者參與、諮詢及溝通具體作為如下：

- 每三個月一次勞資會議，討論相關勞資及消防安全議題，並針對議題制定相關制度及改善對策。
- 建立申訴管道，統計2021~2023年申訴案件為0件。

5.3.5 職業安全衛生之工作者訓練

佳醫非常重視職業安全衛生，為確保員工的安全與健康，我們定期提供職業安全衛生之工作者訓練。在2023年度，我們提供了多次職業安全衛生之工作者訓練。這些訓練涵蓋了各種主題，包括甲種業務主管、職業安全衛生、自衛消防編組訓練...等等。透過這些訓練，員工能夠更加熟悉各種安全衛生措施，並且能夠快速、有效地應對潛在的危險。

此外，公司也鼓勵員工積極參與職業安全衛生之相關課程，並且提供相關的費用補助，以促進員工的專業成長。透過持續的訓練與教育，員工能夠更加瞭解職業安全衛生的重要性，並且能夠在工作中保持高度警覺，確保自身的安全與健康。

- 完成職業安全衛生課程，共計100人次培訓，每次進行4小時課程，通過率100%，其他課程為進行消防演練(內容涵蓋消防相關項目操作練習及相關防災項目)。

◦ 職安相關訓練

日期	課程名稱	日期	課程名稱	日期	課程名稱
5月12日	防火管理人_1	7月1日~8月31日	職業安全衛生	11月10日	防火管理人_2
內訓/時數	外訓/時數	內訓/時數	外訓/時數	內訓/時數	外訓/時數
44	0	400	0	68	0





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

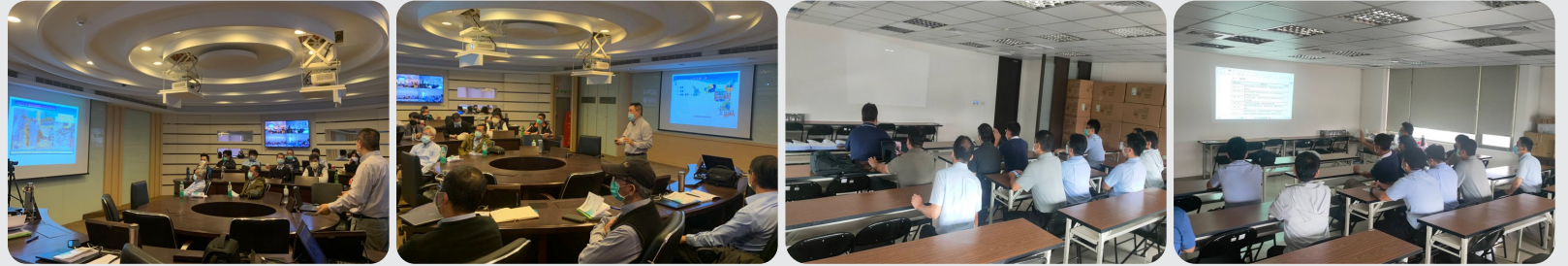
誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

職安訓練活動



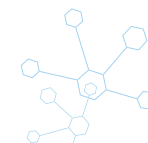
5.3.6 工作者健康促進

佳醫持續致力於促進員工身心靈健康，每一位同仁都是公司重要的事業發展夥伴，協助同仁們發展身心健康、生命意義及工作價值，是職場健康促進的宗旨，也是企業永續穩固發展之磐石。在2023年度，本公司持續推動多面向之工作者健康促進計畫，協助同仁建立健康意識，提升健康促進涵蓋率，普及每一位員工，並期許能延伸到其家庭，達成全齡照護、精準健康之願景。

2023年度由職業安全衛生管理委員會成員主導，特約勞工健康服務護理師協力舉辦，並依據同仁們喜好及需求，整併內外部師資，規劃多元之健康教育課程，涵蓋健康飲食、規律運動、胃腸保健及性別平等之趨勢議題，落實提供健康知識以增進同仁們的健康福祉、珍愛生命、傳播健康。

1. 營養與運動講座：

- (1) 由佳醫健康基金會的專業營養師團隊主講「餐餐全穀呷健康」主題，以三餐都會吃到的主食澱粉類為切入重點，帶領同仁們檢視個人BMI數值坐落範圍，及每餐的餐盤理想比例；同仁們僅29%有攝取健康餐的習慣，參與專業課程後，100%願意課後增強自主健康行為，多攝取健康飲食，講座滿意度94%。
- (2) 運動部分由專業健身器材研發廠商來帶動同仁們體適能活動時間，透過健身器材輕鬆達到「拉筋深蹲、輕鬆練肌力」，教導職場同仁們適當暖身，以運動來強化核心肌群與下肢肌力；同仁們僅24%有運動的習慣，參與專業課程後，100%願意課後增強自主運動，講座滿意度100%。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

2. 性騷擾防治講座：

由新泰綜合醫院勞工健康服務團隊的職業健康護理師為同仁們解說「打造性別友善職場、讓言語堅定且溫和」，從法令沿革、性別平等的觀念宣導、突發事件應對延伸到職場溝通的技巧，敦促主管與同仁們共同建立性別友善職場；同仁們參與專業課程後，100%宣示願意增強保護自己並同時尊重他人，也有94%能在課後落實拒絕他人不當言行，其餘人員亦表示能將異常事件通報主管，整體講座滿意度達100%。

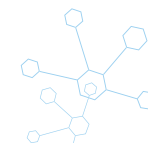
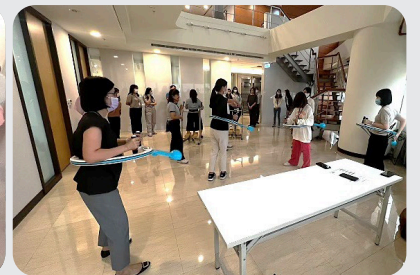
3. 益生菌保健講座：

邀請外部益生菌保健品專業製造廠商的教育訓練講師來場，由職業健康護理師偕同，辦理「益生菌腸道健康講座」，協助同仁們檢視自我工作習慣與上班族腸胃症候群之徵象，教育腸道健康保健知識，如何選擇合適自我的益生菌產品及服用方法與時機；同仁們約有九成常常久坐，且大多為飲食部分缺少膳食纖維及相關營養素，參與專業課程後，近八成考慮課後增強益生菌攝取，講座滿意度也達八成。

員工健檢活動集錦 - 【營養&運動講座】

曜亞國際 營養全穀、拉筋深蹲 健康講座

11:00	開場、簽到	新泰綜合醫院 勞工健康服務團隊 邱煜瑜 護理師
11:00~11:30	營養全穀呼健康	佳醫健康基金會 陳秋敏 營養師
11:30~12:00	拉筋深蹲 輕鬆練肌力	啟亮健康科技股份有限公司 詹雪嵐 經理
12:00	同春回收	





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

員工健檢活動集錦 - 【性騷擾防治講座】



法令沿革



以「**保護被害人**」為核心
期望達成喝止加害人犯罪、
提供被害人友善協助，保障權益、
建立**可信賴**的性騷擾防治制度。



面對性騷擾，人人都說不

什麼是性騷擾

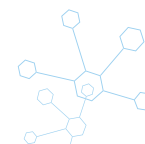
一切不受歡迎的，與**性**或**性別**有關，會讓人感到**不舒服不自在**，覺得被冒犯，被污辱的言行舉止，就可能構成性騷擾。

罰則

「一字千金」～亂開黃腔，小心受罰！

對他人為性騷擾者，處新臺幣**1萬元以上10萬元以下罰鍰**，利用職務或機會為性騷擾者，得加重處罰至二分之一。
嚴重性騷擾，被害人不及抗拒而為脫逃、胸悶或喉嚨其胸部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。

【台北辦公室】





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

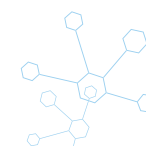
【台中】



【高雄】



員工健檢活動集錦 - 【益生菌保健講座】





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

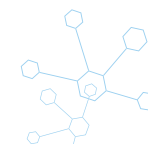
誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

集團家庭日





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

5.3.7 預防和減輕職業安全衛生的衝擊

佳醫深刻認識到職業安全衛生對於公司業務的重要性。在業務活動中，我們會盡最大的努力預防和減輕與職業安全衛生直接相關的衝擊。

公司會定期進行風險評估，以確定可能對員工安全 and 健康造成潛在危害，我們會採取有效的措施來消除或控制這些風險，以確保員工能夠在安全和健康的環境中工作，透過預防和減輕與職業安全衛生直接相關的衝擊，我們能夠為員工的安全和健康保障做出更多的努力，同時也為公司的可持續發展打下更堅實的基礎。

2023年公司針對員工在職業安全上，做出相關的措施，措施如下：





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

5.3.8 職業災害統計分析

依據員工職災傷害及職業病統計與分析資料如下表顯示，2021~2023年度所有員工皆無發生任何職業傷害所造成之死亡案件及職業病案件(含可記錄之職業病)，且任何工傷類事故發生，秉持零工傷精神，佳醫持續進行安全訓練之實施，以預防爾後職業傷害之發生。

佳醫員工－職業傷害及職業病統計				
統計/年度		2021年	2022年	2023年
總經歷工時		405,960	419,416	422,744
職業傷害造成的死亡事故 (註1)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害 (註2)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害 (註3)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病 (註3)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註1：以每百萬工作小時計算比率。

註2：嚴重的職業傷害：職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註3：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病，但數據統計應包含死亡人數；不包括現場自行處理輕傷；

註4：可記錄之職業傷害比率為：(可記錄之職業傷害人數x200,000)/總經歷工時

註5：非員工之職業傷害及職業病統計未蒐集待收集方式確認後再進行揭露





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

5.4 公益參與

5.4.1 捐血活動

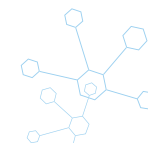
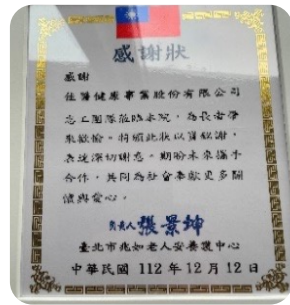
捐血一袋，救人一命，佳醫多年來定期推廣「捐血」活動，2023年6月8日在中和公司大樓與台北捐血中心配合響應捐血活動，當日參加逾百人以上，共募得124袋血。

佳醫本著醫療初心及捐血救人精神，本公司承諾會持續進行捐血公益活動號召。



5.4.2 推動公司員工參與志工活動

佳醫推動員工對於社會參與及付出行動，號召有志的同仁響應「點燃滿滿的愛意志工活動」，2023年度佳醫參與「台北市兆如老人安養護中心」陪伴長者包水餃及聊天活動。志工們本著照顧長輩，創造歡樂的氣氛，讓大家可以暢談及加強手指活動，有個爺爺活動結束時，很高興地告訴志工他已經90歲，當天是他這輩子第一次包水餃；另一位奶奶很活潑，幫我們介紹同桌長者過往的故事，熱情又樂觀的人生觀，是我們值得學習的，不管是長者或是志工當天都收穫滿滿，佳醫承諾會繼續推動「點燃滿滿的愛意志工活動」。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

5.4.3 贊助桃園市聖保祿醫院新院落成

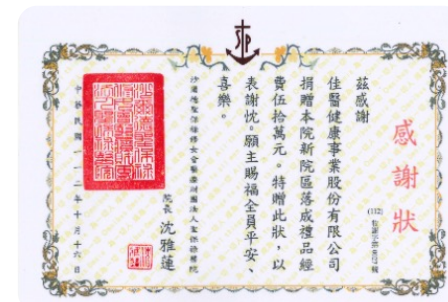
位於桃園市建新街的「沙爾德聖保祿修女會醫療財團法人聖保祿醫院」，於2023年10月擴建新院落成。院長沈雅蓮修女自民國56年即外派來台服務，並於60年接任院長至今，其付出畢生努力為桃園鄉親守護健康，於新院落成時募款，本公司深受感動捐款新台幣50萬，願聖保祿新院營運能幫助更多桃園居民有更好的健康照護，營造「幼有所長、老有所養」的保祿家園，以愛、喜樂、健康深耕社區的理念確實落實。

5.4.4 關懷弱勢

本公司推展醫療公益服務，照顧弱勢，透過「佳醫基金會」致力於幫助弱勢團體並號召集團同仁，以實際行動推廣社會公益活動，讓社會充滿愛心及關懷。2023年度主要活動有南投縣草屯鎮碧洲里及南埔里弱勢家庭冬令救助捐款，相關受領資格系由里長提報發放之。

5.4.5 長期照護

「財團法人佳醫健康基金會」深耕社區，長者照護，推動社區照護及相關知識，舉辦老人照顧相關論壇活動如預防肌少症，吞嚥障礙防患及改善；于2023年12月27日與中台科大舉辦「112年全國銀髮族餐食創意能力競賽」，展現對銀髮族餐食關懷，同時也呼應聯合國永續發展目標 SDGs 3「良好健康與福祉」。佳醫健康基金會持續以散播「生活即是照顧，照顧生活化」的知識及舉辦多場老人參與活動，讓長者過著有品質的老年生活。佳醫基金配合政府政策，建置失智據點、關懷據點、C級巷弄長照站、公托，於過去三年服務的年度總人次統計如下表所示：



生活即是照顧
照顧生活化





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

2021-2023年日照據點及服務總人次					
類別	社區據點	2021年	2022年	2023年	成長比例
失智據點	松山	1,646	2,611	7,139	173.4%
	大安	403	2,160	4,230	95.8%
	文山	1,870	2,432	4,545	86.9%
	三峽衡安	未設立	972	1,512	55.6%
C級巷弄長照站	高雄	2,423	3,472	5,266	51.7%
公托	三峽日照	2,159	3,602	4,377	21.5%
關懷據點	文山	未設立	936	2,785	197.5%

5.4.6 獎助學金贊助

「佳醫健康基金會」為資助家庭經濟弱勢及洗腎中心透析病友在學學生，鼓勵其順利完成學業，訂定獎助學金辦法，經過申請、審核流程，每年13-15個人不等，過去三年已發放新台幣79.5萬元，其中2023年有13人取得資格，共發放新台幣24萬元。



附錄

附錄一 GRI 內容索引

附錄二 SASB 永續會計準則

附錄三 上市公司氣候相關資訊

附錄四 查證聲明



附錄

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

附錄一 GRI 內容索引表 | ★為重大主題

使用聲明 | 佳醫健康事業已依循GRI準則報導2023 年1月1日至12月31日期間的内容

使用的GRI 1 | GRI 1: 基礎 2021

適用的GRI行業準則 | 本公司產業類別為上市生技醫療業，尚無GRI行業準則



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	16	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	04	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	04	
	2-4	資訊重編	編輯方針	04	為首本報告書無重編情形
	2-5	外部保證/確信	編輯方針	04	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	16	
	2-7	員工	5.1.2 員工統計	59	
	2-8	非員工的工作者	5.1.2 員工統計	59	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	23	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務	23	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	23	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理實務	23	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理實務、3.2 風險管理	23, 33	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.1.2 功能性委員會	28	
	2-15	利益衝突	3.1 治理實務	23	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理實務	23	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理實務	23	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理實務	23	
	2-19	薪酬政策	3.1 治理實務	23	
	2-20	薪酬決定流程	3.1 治理實務	23	
	2-21	年度總薪酬比例	---	--	保密規定限制/該資訊屬內部機密，不對外公開。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	03	
	2-23	政策承諾	3.1.4 倫理誠信	32	
	2-24	納入政策承諾	3.1.4 倫理誠信	32	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4 倫理誠信	32	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4 倫理誠信	32	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	36	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	21	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通管道與關注議題	07	
	2-30	團體協約	5.2.3 勞資溝通	69	
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.3 鑑別重大主題	08	
	3-2	重大主題列表	1.3 鑑別重大主題	08	

經濟面					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
★ 經濟績效 (營運績效)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 營運績效	37	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	37	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.4 氣候變遷風險與機會	54	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利	63	
	201-4	取自政府之財務援助	---	--	保密規定限制/該資訊屬內部機密，不對外公開。
市場地位					
GRI 202：市場地位 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2 員工統計	59	





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

環境面					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 溫室氣體管理	48	
	302-3	能源密集度	4.1 溫室氣體管理	48	
★ 排放(碳排放)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 溫室氣體管理	48	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.1 溫室氣體管理	48	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.1 溫室氣體管理	48	
	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	4.1 溫室氣體管理	48	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.1 溫室氣體管理	48	
	305-5	溫室氣體排放減量	4 永續環境	45	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	---	--	不適用/未有排放
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大的氣體排放	---	--	不適用/未有排放
廢棄物					
GRI 306：廢棄物2020管理方針	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2 廢棄物管理	52	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2 廢棄物管理	52	
★ 供應商環境評估(供應鏈永續管理)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3 供應鏈管理	53	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.3 供應鏈管理	53	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.3 供應鏈管理	53	





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

社會面					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
★ 勞雇關係 (薪酬福利)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1 薪酬福利	63	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	59	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2.1 薪酬福利	63	
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	63	
★ 勞/資關係 (勞資溝通)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.3 勞資溝通	69	
GRI 402：勞/資關係 2016	3-3	關於營運變化的最短預告期	5.2.3 勞資溝通	69	
職業安全衛生					
GRI 403：職業安全衛生2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3.1 職業安全衛生系統	70	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3.3 職業健康服務推動 5.3.4 工作者參與、諮詢及溝通	72 77	
	403-3	職業健康服務	5.3.6 工作者健康促進	78	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3.4 工作者參與、諮詢及溝通	77	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.5 職業安全衛生之工作者訓練	77	
	403-6	工作者健康促進	5.3.6 工作者健康促進	78	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3.7 預防和減輕職業安全衛生的衝擊	83	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3.8 職業災害統計分析	84	
	403-9	職業傷害	5.3.8 職業災害統計分析	84	
	403-10	職業病	5.3.8 職業災害統計分析	84	





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
★ 訓練與教育 (人才培育)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.2 人才培育	67	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 人才培育	67	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育	67	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2 人才培育	67	
★ 供應商社會評估 (供應鏈永續管理)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3 供應鏈管理	53	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.3 供應鏈管理	53	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.3 供應鏈管理	53	
★ 顧客健康與安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.1 產品品質及安全	40	
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.5.1 產品品質及安全	40	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.5.1 產品品質及安全	40	
★ 行銷與標示 (產品及服務標示)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.1 產品品質及安全	40	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.5.1 產品品質及安全	40	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.5.1 產品品質及安全	40	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.5.1 產品品質及安全	40	
★ 客戶隱私 (營業秘密保護及交易安全)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.6 資安防護	43	
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.6 資安防護	43	





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

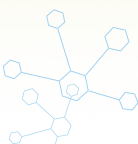
誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

自訂主題					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
★ 客戶關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.2 客戶關係	42	
自訂重大主題	自訂	客戶滿意度調查	3.5.2 客戶關係	42	
★ 產品品質					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.1 產品品質及安全	40	
自訂重大主題	自訂	0 重大異常事件發生	3.5.1 產品品質及安全	40	
★ 資訊安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.6 資安防護	43	
自訂重大主題	自訂	無重大資安事件發生	3.6 資安防護	43	





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

附錄二 SASB 永續會計準則

健康照護/醫療設備及用品

主題	指標代碼	揭露項目	公司回應
負擔能力與定價	HC-MS-240a.1	加權平均淨價漲幅(所有產品)與美國消費者物價指數年漲幅的比率(X:X)	目前訂價之策略主要依客戶合約作為依據，無參考美國消費者物價指數。
	HC-MS-240a.2	說明如何向消費者與代理商揭露產品的價格資訊	依據ISO 13485規範訂定合約審查相關文件。
商品安全	HC-MS-250a.1	退貨召回案件數，退貨召回單位(件，個)	2023年自主預防性回收血袋產品一件，共計11,960個。
	HC-MS-250a.2	列出FDA’s MedWatch Safety Alerts中個人醫療產品列表	2023年公司無銷售產品至美國。
	HC-MS-250a.3	FDA製造商與用戶設施設備體驗中報告的與產品相關的死亡人數	無
	HC-MS-250a.4	FDA針對違反現行良好生產規範(cGMP)的執法行動數量，按類型分類	2023年無違反現行良好生產規範事件
誠信銷售	HC-MS-270a.1	因不實營銷聲明的法律訴訟所造成的總金額損失	2023年無因標示不實而發生之違法事件
	HC-MS-270a.2	規範產品標籤外使用的道德規範說明	以衛生主管機關核定之仿單所載適應症為使用依據
產品設計與產品生命週期管理	HC-MS-410a.1	說明產品中添加的化學品影響環境與健康考量及管控過程，且符合永續商品	不適用 (醫藥產品均以人體健康為主要考量)
	HC-MS-410a.2	接受回收、再利用或捐贈的產品總數，按(1)裝置或設備(2)補給品(噸t)	不適用 (醫藥產品不回收再利用)





目錄

董事長的話
編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

主題	指標代碼	揭露項目	公司回應
供應鏈管理	HC-MS-430a.1	實體工廠與一級供應商針對製程與產品品質實施第三方稽核百分比(%)	詳見報告書章節4.3.1 供應商評選機制
	HC-MS-430a.2	描述在分銷鏈中保持可追溯性的努力	產品均有製造批號在運銷過程中會詳細記錄供後續追溯
	HC-MS-430a.3	描述關鍵物質使用的風險管理	佳醫經銷代理之醫療器材皆會請廠商提供相關產品安全佐證資料，並取得TFDA醫療器材許可證。
商業誠信	HC-MS-510a.1	與賄賂、貪汙相關的法律訴訟總損失金額	2023年度無發生與賄賂、貪汙相關的法律訴訟案件。
	HC-MS-510a.2	描述與醫療保健專業人員互動的道德守則	詳見報告書章節3.1.4 倫理誠信
活動指標	HC-MS-000.A	按產品類別生產的單位數	詳見112年股東會年報 P.104





附錄三 上市公司氣候相關資訊

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

項目	內容	回答				
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本公司由永續發展委員會負責ESG各專項，彙整環境(E)、社會(S)及公司治理(G)等ESG永續發展的管理指標，並與日常營運連結融入例行工作項目。 公司治理組定期鑑別利害關係人、蒐集檢視利害關係人所關切議題。一併於年度會議中提報，確保已涵蓋所有重大考量面，經委員會確認後展開行動方案、成效和未來策略，並呈報董事長向董事會報告。				
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	風險/機會	項次	議題	潛在財務影響	公司因應策略
		轉型風險	政策和法規	強化排放量報導義務	1. 增加營運成本(如合規成本和保費增加) 2. 政策變化導致現有資產沖銷和提前報廢 3. 因罰款和判決導致的成本增加和/或產品和服務需求降低	1. 公司已於2023年導入ISO 14064-1執行碳盤查並獲得驗證，出具ESG永續報告書。 2. 成立永續發展委員會。
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	實體風險	長期性	降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	1. 營運成本提高(如水力發電站水量不足或核能及火力發電廠冷卻水不足) 2. 基礎建設成本升高(如設施毀損) 3. 銷量/產出降低導致收入下降 4. 保費提高以及位處「高風險」地區的資產難以投保	1. 能源方面更換低耗能的設備，以因應平均氣溫上升導致用水、用電增加。 2. 發生缺水情形，聯繫水車公司進行補水作業。





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

項目	內容	回答				
		風險/機會	項次	議題	潛在財務影響	公司因應策略
		機會	資源效率	減少用水量和耗水量	1. 降低營運成本(如透過提升效率和降低成本) 2. 提高產能，增加收入 3. 提高固定資產價值(如高效能建築物) 4. 有利於勞動力管理和規劃(如改善衛生和安全、員工滿意度)，降低成本	1. 用水設備加裝省水配件。 2. 不定時宣導同仁節水。
		機會	能源來源	參與碳交易市場	1. 降低營運成本(如使用成本最低的減碳措施) 2. 降低暴露在未來化石燃料價格上升的風險中 3. 降低溫室氣體排放風險，因此降低對碳交易價格變化的敏感度 4. 投資低碳技術的回報 5. 資本增加(如更多投資人看好低碳製造商) 6. 名譽提高且商品/服務需求量上升	1. 申請加入碳交易市場平台會員。 2. 計劃針對產品或活動進行碳足跡計算，並購置碳權抵銷之。
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	佳醫為強化公司治理並健全風險管理作業，訂定「風險管理政策」，風險管理架構是以各權責部門為核心，展開相關風險管理作業，以風險發生機率評估，再針對特定高風險項目進行風險回應，確保公司達到永續經營之目的。				





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

項目	內容	回答
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	佳醫參考1.5°C (Net Zero Scenario)作為轉型風險情境於永續發展委員會中進行討論，使用TCCIP(臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台)所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，最終擇定採用RCP 8.5情境作為本公司氣候變遷實體風險情境，以2050年度升溫1.9°C，用電量增加5%，在電費基準不變情形下，衍生電費增加5%。
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	1. 公司已於2023年導入ISO 14064-1執行碳盤查並獲得驗證，出具ESG永續報告書。 2. 成立永續發展委員會。 3. 能源方面更換低耗能的設備，以因應平均氣溫上升導致用水、用電增加。 4. 發生缺水情形，聯繫水車公司進行補水作業。 5. 用水設備加裝省水配件。 6. 不定時宣導同仁節水。 7. 申請加入碳交易市場平台會員。 8. 計劃針對產品或活動進行碳足跡計算，並購置碳權抵銷之。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司並未規劃內部碳定價機制，除了靜待政府機關進一步溫室氣體相關法規或指引確認外，目前先實施自我盤查及減量措施。
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	1. 2023年已出具第一本永續報告書，持續ISO 14064-1碳盤查執行並獲得驗證，監督並落實永續計畫執行。 2. 為減少營運過程中，對周邊環境的影響，我們投入相當多的資源在所有環境指標上，如北區辦公大樓已於2023年底加裝水龍頭節水片、辦公大樓擬更換節電電梯等，以追求永續發展的願景。 3. 除盡可能降低企業本身的溫室氣體排放外，於碳權交易平台計劃購買碳權，以達到產品或活動碳中和目標。
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於1-1及1-2)。	如下表所示





目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

1-1 溫室氣體盤查及確信情形

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸CO₂e)、密集度(公噸CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

兩年度之排放量：

2022年732.3479公噸CO₂e

2023年742.1366公噸CO₂e

密集度(強度)：

2022年0.1573公噸CO₂e/百萬元

2023年0.1414公噸CO₂e/百萬元

資料涵蓋範圍包含本公司：

總公司+台中+台南+高雄辦公室

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

確信範圍：總公司+台中+台南+高雄辦公室

確信機構：格瑞國際驗證有限公司

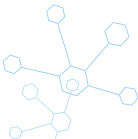
確信準則：ISO 14064-3：2019

確信意見：類別一~二為合理保證/類別三~六為有限保證

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

基準年為2022年，而相關減量目標、策略及具體行動方案，預計未來進行規劃。





附錄四 查證聲明

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄



佳醫健康事業股份有限公司 2023 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2406010

佳醫健康事業股份有限公司(以下簡稱佳醫健康)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織,格瑞驗證除了針對該公司 2023 年永續報告書進行評估和查證外,與佳醫健康並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的,僅作為對下列有關佳醫健康之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此聲明書的任何人,格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於佳醫健康提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論,因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內,格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將全部由佳醫健康回覆。

保證範圍

佳醫健康與格瑞驗證協議的查證範圍包括:

1. 整份永續報告書內容及佳醫健康在 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估佳醫健康遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成,並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結佳醫健康之永續報告書內容,對於佳醫健康的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關佳醫健康 2023 年的經濟、社會、環境及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了佳醫健康對鑑別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及規劃和執行這部分的工作,以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為佳醫健康所提供的證據足夠以表明其依循 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體相關於佳醫健康之公司政策的議題,進行高階管理的審查,以確認本報告中聲明書的合適性;
- 與佳醫健康之主管討論有關利害關係人參與的方式,且並未直接接觸外部利害關係人;
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的職員;
- 在抽樣基礎上稽核佳醫健康之績效數據;
- 審查報告中所作宣告的支持性證據;
- 針對佳醫健康之報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下:

第一頁(共二頁)



包容性

佳醫健康已建立與主要利害關係人合作的過程,包含政府機關、股東/投資人、客戶、供應商/承攬商、員工及銀行等,於 2023 年展開一系列利害關係人活動,涉及經濟、社會、環境和公司治理等一系列重大主題。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了佳醫健康的包容性議題。

重大性

報告書已載明佳醫健康所關注環境面、社會面和經濟面等主題,並鑑別出 11 項重大主題包括產品品質、營運績效、客戶關係、薪酬福利、資訊安全、人才培育、產品及服務標示、供應鏈永續管理、勞資溝通、營業秘密保護及交易安全及節能減碳等。以我們的專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了佳醫健康的重大性議題。

回應性

佳醫健康執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括股東會、法人說明會、公開資訊觀測站、官網投資人專區、發言人機制、客戶會議、客戶滿意度調查、供應商業務檢討會議、勞資會議、員工申訴管道、銀行拜訪會議/傳真等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制,作為提供進一步回應利害關係人的機會,並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了佳醫健康的回應性議題。

衝擊性

佳醫健康已鑑別,並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。佳醫健康已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程,有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言,本報告涵蓋了佳醫健康的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

佳醫健康提供有關依循 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料,基於審查的結果,我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了佳醫健康的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄,我們的查證與本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本獨立保證聲明書的意見聲明供佳醫健康使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景,且接受過 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練,具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為,並由

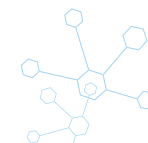
格瑞國際驗證有限公司(中華民國,台灣)於 2024 年 06 月 26 日簽署發行

簽證 陳文俊 總經理



AA1000
Licensed Report
000-250/V3-8GE5F

第二頁(共二頁)





佳醫健康事業股份有限公司